



	(	

MENSA	E DEL PRESID	ENTE
DE N	<b>UESTRO</b>	<b>CONSEJO</b>

### MENSAJE DE NUESTRA PRESIDENTA Y DIRECTORA GENERAL

- OS PRIORIDADES Y ADN
- 10 RELATOS DE DONATARIAS Y DONATARIOS
  - 10 Club de lectura de verano = Un espacio seguro para la sanación comunitaria
  - **Perfil de la WKKF CLN:** *Moldeando la próxima generación de líderes indígenas*
  - 14 Beca haitiana genera líderes para el crecimiento de la comunidad
  - 16 Reescribiendo la historia para las niñas y los niños de Nueva Orleans
  - 17 Perfil de la WKKF CLN: Construyendo un solo Albuquerque de adentro hacia afuera
  - 19 Si las niñas y los niños visualizan sus objetivos, los pueden lograr
  - 21 Sembrando la nueva generación de agricultoras y agricultores culturales
  - 23 Una buena carrera profesional deriva de una buena serie de empleos
  - **Perfil de la WKKF CLN:** Dinero en efectivo sin compromisos
  - 26 Aprovechar las experiencias vividas para ampliar las oportunidades
  - **27 Perfil de la WKKF CLN:** *Cerrando la brecha económica racial, una inversión a la vez*
  - 28 Generando oportunidades para personas con antecedentes penales y sus familias
  - 31 Un paisaje de espacios que propician la sanación racial
  - 33 La equidad y el liderazgo estimulan el punto de inflexión de los tratamientos dentales
  - **Perfil de la WKKF CLN:** La autotransformación cambia el panorama de la alimentación para las niñas y los niños de Nueva Orleans
- **36** AÑO EN REVISIÓN
- 40 QUIÉNES SOMOS
- 42 QUÉ DICEN LAS CIFRAS
- 42 LA FUNDACIÓN W.K. KELLOGG

### La perspectiva de nuestra labor

RICK TSOUMAS, PRESIDENTE DEL CONSEJO

uestra perspectiva interna sobre el liderazgo cambia año con año, si nos mantenemos en crecimiento.

Cuando empecé como contador público, trabajé para una empresa tras otra durante una semana o más para realizar auditorías. Al colaborar con distintas personas en cada empresa —el Director o la Directora General, el Director o la Directora de Finanzas, el jefe o jefa de compras y otras personas— pude observar una amplia gama de rasgos de liderazgo y estilos de llevar la administración. Quería adoptar algunos y evitar otros. Eran como mini tutoriales que me ayudaron a moldear mi perspectiva interna.

Fungir como miembro del consejo de administración de la Fundación W.K. Kellogg (WKKF, por sus siglas en inglés) durante los últimos diez años me ha ayudado a seguir ampliando mi enfoque.

Desde la perspectiva del consejo, lideramos enfocándonos en el futuro. Dentro de la cultura de la Fundación Kellogg, nuestra obligación es ver qué pasos debemos dar en beneficio de niñas y niños vulnerables. En el mundo del hockey, el padre del grandioso Wayne Gretzky le dijo: "Patina hacia donde va el disco, no hacia donde ya estuvo". Para nosotros, la pregunta es: "¿Qué debemos hacer, desde una perspectiva de liderazgo, para que más niñas y niños prosperen de aquí a cinco, diez años?"

La igualdad racial, la participación comunitaria y el desarrollo del liderazgo —a lo que llamamos el ADN de la Fundación Kellogg— son temas esenciales para todos nuestros diálogos. Las prioridades de la WKKF (prosperidad infantil, familias trabajadoras y comunidades equitativas) puntualizan el enfoque y la conjunción de nuestros programas. Nuestro ADN es la perspectiva desde la cual vemos toda nuestra labor.



Como consejo de administración, esa manera de pensar representa una evolución continua.

Cuando inicié mi labor como miembro del consejo de administración, consideraban por separado los diferentes aspectos de los programas. Aunque se contaba con todas las piezas, no estaban conectadas entre sí. Con el tiempo, y en respuesta al ritmo de la evolución social, los enfoques de los programas de la Fundación se han vuelto más estratégicos y están mucho más interrelacionados. En los últimos años, especialmente conforme la WKKF se ha transformado en una organización en red, observamos como el hecho de conectar denominadores comunes genera el impulso necesario para lograr un cambio positivo para las niñas y los niños. Ese es nuestro ADN en acción.

La WKKF Red de Liderazgo Comunitario (WKKF CLN, por sus siglas en inglés) es un gran ejemplo de esa dinámica positiva.

La selección de candidatos y el plan de estudios de la WKKF CLN surgieron de nuestro compromiso con la comunidad. El enfoque en una perspectiva de igualdad racial, la claridad sobre el liderazgo de y para la comunidad —conocer a las y los Fellows de la Generación Dos dio vida a eso.

En la sesión inicial de las y los Fellows en Battle Creek sentí su entusiasmo sobre el año de aprendizaje que estaba por iniciar, pero más que eso, noté que tenían un gran deseo de crecer para poder ayudar a cambiar sus comunidades. Cada uno de ellos fue elegido por esos fuertes lazos con su comunidad y por su disposición de liderar en beneficio de las niñas y los niños, las familias y sus comunidades.

Ahora forman parte de una red; un largo continuo de liderazgo que se fortalece a medida que cada Fellow de la WKKF CLN acepta el reto y se compromete a motivar cambios positivos. El liderazgo conlleva una responsabilidad que es muy importante en una comunidad. Se necesita

verdadero valor y coraje para romper con la ideología de la vieja guardia. Las y los Fellows saben que, al formar parte de la WKKF Red de Liderazgo Comunitario, no están solos(as) en esto.

En las siguientes secciones, conocerá a algunos de las y los Fellows de la Generación Uno —líderes que le llevan algunos años de delantera al grupo de la Generación Dos y que ya están transformando sus comunidades. Como podrá ver, cada experiencia de aprendizaje es única, pero el efecto dominó que crean está inspirando a otras personas.

Como consejo de administración, también somos testigos del efecto dominó que está ocurriendo dentro de la Fundación Kellogg. Gracias a una gran líder, como lo es La June Montgomery Tabron —y al equipo de liderazgo que está en sintonía y funcionando a máxima capacidad—nuestro consejo de administración puede evaluar el panorama a un nivel más alto. Conforme lo hacemos, nuestro ADN es lo primero que nos viene a la mente. Lo vemos en acción y seguimos aprendiendo de este. Se infiltra en nuestra labor y la mejora.



### Nuestro ADN es la perspectiva desde la cual vemos toda nuestra labor.

- RICK TSOUMAS, PRESIDENTE DEL CONSEJO
DE ADMINISTRACIÓN



### Un cambio de percepción; el conjunto de habilidades que se requieren para lograr el cambio

LA JUNE MONTGOMERY TABRON, PRESIDENTA Y DIRECTORA GENERAL

articipación comunitaria, igualdad racial y liderazgo —los elementos que conforman nuestro ADN. Estas son tan solo unas cuantas palabras concisas y fáciles de recordar, pero que representan un proceso muy largo de aprendizaje.

En mis 30 años de trayectoria en la Fundación W.K. Kellogg, esta evolución ha sido continua. En los casi 90 años que tenemos trabajando, hemos acumulado muchos conocimientos, y el cambio en la percepción es una respuesta a la creciente concienciación de lo que se requiere para abrir caminos para el cambio.

Nuestro fundador, Will Keith Kellogg, visualizó niñas y niños sanos(as), felices y que enfrentan el futuro con seguridad y confianza. Su visión para las niñas y los niños incluía su identidad, sentido de pertenencia y seguridad —tanto para cada niño y niña como de sus familias y comunidades. Nuestro profundo arraigo con la comunidad tiene sus raíces en esa visión y en las voces de las donatarias y donatarios. A través de la experiencia comunitaria, vemos la poderosa interacción entre la igualdad racial y la identidad en las niñas y los niños. Vemos como la participación comunitaria ayuda a formar relaciones de confianza y el sentido de seguridad que deriva en conversaciones sanadoras. Reconocemos que el liderazgo yace en la identidad, seguridad y confianza que se necesitan para actuar en beneficio de otros.

Hoy en día reconocemos que cuando esos tres elementos esenciales se entretejen, representan una nueva teoría del cambio —una teoría práctica, relevante y que ya está cambiando la percepción de nuestros socios. Nuestro ADN no es algo que financiamos, sino algo que hacemos —son habilidades fundamentales incorporadas en todos los aspectos de nuestros programas.

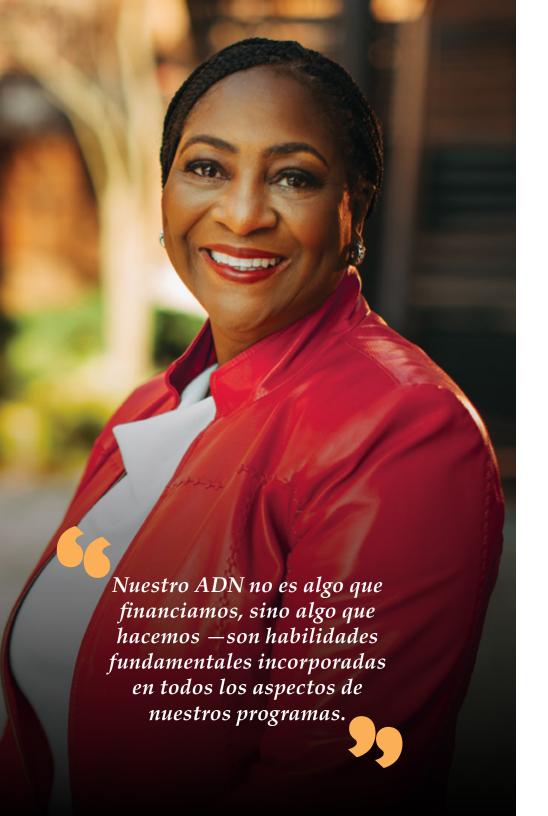
Con los relatos de las donatarias y donatarios le ofrecemos vivos ejemplos de nuestro ADN en acción —cómo, al integrarlos en nuestros programas, se están cambiando las alianzas, prácticas y políticas que surgen a través de nuestra labor en beneficio de las niñas y los niños.

### **NUESTRO ADN EN ALIANZAS...**

Un área verde urbana visionaria en Richmond, Virginia, está atrayendo una gran diversidad de socios a las iniciativas locales del programa de Verdad, sanación racial y transformación. Aquí, en Battle Creek, Michigan, una revolucionaria alianza entre Grand Valley State University y Battle Creek Public Schools está abriendo caminos hacia el aprendizaje y las oportunidades. En Nuevo México, las alianzas de soberanía alimentaria están involucrando a los agricultores y cambiando las prácticas sustentables. A nivel nacional, la inversión con una perspectiva de igualdad racial está dando pie a alianzas innovadoras que están ampliando la igualdad de oportunidades.

### **NUESTRO ADN EN PRÁCTICAS...**

En Nueva Orleans, Louisiana, la atención en función de las experiencias traumáticas está reorientando los métodos utilizados con las niñas y los niños en escuelas y entornos donde se les brinda atención, tanto a nivel local como nacional. Un programa de becas en Haití que cambia la forma de definir quién recibe educación superior está dando frutos al propiciar que más líderes regresen a sus comunidades. Las prácticas de contratación y ascensos utilizadas en un sistema de salud en Gran Rapids, Michigan, están generando grandes cambios a nivel nacional. Una colaboración nacional con la American Library Association sobre la igualdad y la sanación racial inspiró a una bibliotecaria en Zion, Illinois a involucrar a estudiantes de preparatoria, líderes civiles y autoridades policiales en un diálogo que está cambiando el discurso local respecto a la igualdad racial.





- LA JUNE MONTGOMERY TABRON,
PRESIDENTA Y DIRECTORA GENERAL

### **NUESTRO ADN EN LAS POLÍTICAS...**

El cambio del impulso en la iniciativa de Tratamiento dental durante el año pasado deja enseñanzas sobre la manera en que la igualdad sanitaria puede propiciar un movimiento nacional a favor del cambio. Asimismo, en todo Estados Unidos, las políticas para eliminar los obstáculos relacionados con el empleo para los más de 600,000 hombres y mujeres que regresan a sus comunidades después de cumplir sentencias en prisiones estatales y federales están creando métodos prácticos y escalables para abordar el cambio.

¿Cómo podemos ayudar a la gente a ver lo que no ve? Ese es el desafío para todos nosotros —y la oportunidad para que nuestro ADN entre en acción.

En mi opinión personal, la igualdad racial, la participación comunitaria y el desarrollo de liderazgo cambia la manera en que vemos el mundo. Tanto en nuestras relaciones personales como en el trabajo comunitario, el conjunto de habilidades que conforma nuestro ADN propicia diálogos auténticos y veraces que llegan a la raíz de las cosas y generan distintas perspectivas.

Nuestros avances y contratiempos son parte de nuestra trayectoria, y así lo reconocemos quienes participamos en esta labor. Sin embargo, nos seguimos esforzando para lograr que existan condiciones ideales porque, al hacerlo, accedemos al poder y la energía que derivan en prosperidad infantil, familias trabajadoras y comunidades equitativas. En este Informe anual 2019, las donatarias y donatarios comparten sus andares e ilustran el impacto que tiene nuestro proceso colectivo. ¡Acompáñenos! ■

## ORIDADES

Si bien nuestros donatarias y donatarios reconocen que las niñas y los niños son el motor que impulsa todo lo que hacemos en la Fundación W.K. Kellogg (WKKF), también saben que estas y estos niñas y niños viven con sus familias y estas, a su vez, en comunidades. Como resultado, las tres prioridades del programa de la WKKF —Prosperidad Infantil, Familias Trabajadoras y Comunidades Equitativas— están estrechamente relacionadas. Sabemos que el cambio perdurable y transformador para la niñez ocurre cuando vinculamos su bienestar con la estabilidad de sus familias y las mejores oportunidades disponibles en las comunidades.

Cada año, las experiencias de las donatarias y donatarios nos ayudan a tener un mejor y más profundo entendimiento de cómo crear condiciones para que las niñas y los niños puedan prosperar, y al hacerlo, contribuyen al aprendizaje que hemos acumulado a lo largo de décadas de trabajo de la Fundación Kellogg, que ha sido tan congruente y profundo que lo incorporamos en todas nuestras actividades. Para nosotros, estos elementos fundamentales conforman nuestro ADN porque caracterizan el compromiso de la WKKF y codifican lo que consideramos necesario para crear cambios transformadores en beneficio de la niñez.



### **NUESTRO ADN EN ACCIÓN**

En los relatos a continuación, podrá observar muchas de las maneras en que nuestros donatarios y donatarias incorporan la igualdad racial, la participación comunitaria y el liderazgo en los modelos y métodos que crean. Si bien cada uno es único, en conjunto ilustran el impacto cada vez mayor de nuestro ADN en acción.



### **LA IGUALDAD RACIAL**

es un objetivo ambicioso que hace hincapié en que todas las personas, independientemente de su raza o etnia, color de piel o rasgos físicos, tendrán la misma oportunidad de asegurar su bienestar en una sociedad justa. Lograr la igualdad racial significa que la identidad de una persona no define sus experiencias cotidianas ni los resultados de su vida. La igualdad racial es un enfoque con dos objetivos paralelos que se centran en la transformación de los sistemas y la sanación racial.



### LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA

es el proceso de trabajar de manera colaborativa con las comunidades para abordar problemas que se han identificado como prioritarios, en la medida que se relacionan con la prosperidad infantil, familias trabajadoras y comunidades equitativas. Nuestra perspectiva de la participación comunitaria es un ciclo continuo de planeación cooperativa, estudio inteligente y acción colectiva. Cuando las comunidades determinan cómo se definen los problemas, se toman decisiones y se crean soluciones, es posible lograr un cambio significativo y perdurable.



### **EL LIDERAZGO**

impulsado por quienes se han visto directamente afectados por el racismo y la opresión generalizados garantizará **cambios significativos y perdurables.** Los líderes que surgen de las comunidades cuentan con pericia y experiencia sin igual para identificar y abordar las necesidades y deficiencias relacionadas con la manera en que sus niñas y niños reciben educación; se distribuyen recursos y oportunidades públicos y privados; sus familias y comunidades logran bienestar, integridad y seguridad; y se define y mide el éxito.

### Club de lectura de verano = Un espacio seguro para la sanación comunitaria eborah Will, bibliotecaria de una preparatoria y líder local en

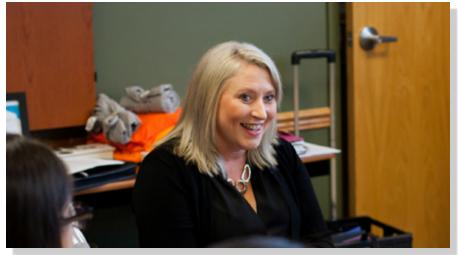
Deborah Will, bibliotecaria de una preparatoria y líder local en Zion, Illinois —una comunidad diversa situada entre Milwaukee y Chicago que colinda con el lago Michigan— está plenamente entregada a brindar apoyo a las y los estudiantes de su comunidad.

Sus alumnas y alumnos a menudo le expresaban su deseo de que exista más unidad en la comunidad. Dado que su población está conformada en tres partes iguales por gente afroamericana, latina y blanca (y una pequeña cantidad de residentes filipinos), el 70% de sus habitantes viven en la pobreza.

"En este lugar se necesita mucha sanación", comenta Will. "Debemos asegurarnos de que todos y todas estén incluidos, tengan voz y que reciban un trato respetuoso".

A principios de 2018, Will se enteró del programa Club de grandes historias sobre Verdad, sanación racial y transformación (TRHT, por sus siglas en inglés) de la American Library Association (ALA, por sus siglas en inglés), un proyecto apoyado por la Fundación W.K. Kellogg Foundation. A través de esta iniciativa, la ALA ha otorgado 130 donativos a diversas bibliotecas en 40 estados, y ha logrado la participación de más de 5,000 jóvenes en programas transformadores de lectura, y diálogos y sesiones de sanación racial.

Las bibliotecarias y los bibliotecarios como Deborah Will son fundamentales para poder llevar a cabo las iniciativas de TRHT patrocinadas por la WKKF y que se están realizando en todo el país. Estas personas dirigen la manera en que las bibliotecas están cambiando sus prácticas al crear espacios, lograr la participación de socios comunitarios y buscar desarrollo



"Cuando vi la descripción del Club de grandes historias sobre TRHT, pensé: 'Esto coincide con el rumbo que está tomando mi comunidad, y de ser ese el caso, será mejor que nuestra biblioteca vaya en la misma dirección'.

- DEBORAH WILL, COORDINADORA DEL CENTRO DE MATERIALES EDUCATIVOS DE ZION BENTON TOWNSHIP HIGH SCHOOL



DONATIVOS OTORGADOS POR LA ALA A BIBLIOTECAS EN

ESTADOS QUE INVOLUCRAN A

**5,000 +** JÓVENES.

ONATARIO

ONATARIAS

profesional a fin de poder facilitar diálogos sobre sanación racial. Las bibliotecas brindan un espacio seguro donde la gente joven puede entrar en contacto con literatura influyente, así como considerar el mundo que los rodea y el lugar que ocupan en él.

Las bibliotecas que participan en el **Club de grandes historias sobre TRHT** se asocian con organizaciones comunitarias que están conectadas con la gente joven. Will ya participaba en audaces conversaciones comunitarias sobre temas raciales coordinadas por la división local de Coalition for Healthy Communities y de United Way. También participaron otros miembros de la comunidad, como Cheri Neal, supervisora del municipio de Zion. Esto hizo que fuera fácil invitar a la oficina de la supervisora a crear, de manera conjunta, un Club de grandes historias sobre TRHT único para 28 adolescentes de entre 14 y 16 años de edad que estaban laborando en el programa de trabajo de verano 2018 del municipio.

"Cuando vi la descripción del Club de grandes historias sobre TRHT, pensé: 'Esto coincide con el rumbo que está tomando mi comunidad, y de ser ese el caso, será mejor que nuestra biblioteca vaya en la misma dirección'", afirma Will, quien también asistió a un taller de dos días con 24 bibliotecarias y bibliotecarios y socios comunitarios en el que se abordó el tema de cómo facilitar las conversaciones sobre raza, identidad y equidad, y convocar sesiones de sanación racial.

Cuando inició el programa de trabajo de verano del municipio, la lectura de los libros del club se convirtió en parte de la jornada laboral de las y los estudiantes. Se reservó tiempo para entablar diálogos formales y era común que las y los estudiantes comentaran las lecturas mientras hacían jardinería o trabajaban en alguna residencia para personas de la tercera edad o en un mercado de agricultores. La cantidad de integrantes del club aumentó cuando empleados y empleadas del municipio, el alcalde, un(a) concejal local y el jefe de policía también comenzaron a leer los libros.

Las y los participantes leyeron libros de la serie Growing Up Brave on the Margins. Lo que hizo que todos reaccionaran fue la novela de Angie Thomas titulado "El odio que das", que trata sobre una adolescente que presencia la muerte a tiros de un muchacho afroamericano a manos de un policía blanco.



## **DONATARIOS DONATARIAS**

El tema del libro puso nerviosos a algunas y algunos líderes municipales.

"Hubo quienes pensaban que las chicas y los chicos aún no tenían la madurez suficiente", comenta Will. "Pero les dije que quienes leyeron el libro vivían esto en carne propia, y el libro les ayuda a abrir un diálogo para hablar sobre estos sentimientos sin tener que mencionar detalles específicos de sus propias vidas".

Después de leer el libro, Neal invitó al jefe de policía a participar en las conversaciones sobre "El odio que das" con las y los estudiantes. "Se lo llevé y le dije: 'La situación es esta...estamos leyendo este libro y necesito que tú también lo leas porque sé que quieres que estemos en la misma sintonía", cuenta Neal.

El aceptó leerlo. Al igual que las otras personas adultas que participaron en la discusión del club de lectura, el jefe de policía se asombró con los pensamientos e ideas que las y los estudiantes expresaban sobre el libro.

"En realidad pensé que ellos y ellas [las y los líderes del municipio] leerían un libro y que vendrían a hablar con las chicas y los chicos y que ahí pararía todo", comenta Will. Sin embargo, un(a) concejal municipal vio los avances de la película "El odio que das" y anunció que iniciaría un club de cine. Llevó a 450 estudiantes de 9.º grado a ver la película y de su bolsillo pagó la entrada de quienes no tenían dinero para hacerlo, y el distrito escolar pagó el transporte.



En diciembre de ese año, United Way ayudó a la comunidad a obtener el permiso para presentar la película en un evento de preparatoria. Se reunieron 75 personas para ver la película, entre las cuales se encontraban estudiantes, integrantes de la comunidad y miembros de la policía local.

"Literalmente, después me senté con el presidente del movimiento Black Lives Matter del Condado de Lake y un oficial de policía de Zion a comentar la película", cuenta Will. "¿Quién se hubiera imaginado que eso podría suceder?... Una de las tantas maravillas del Club de grandes historias fue lograr la participación de toda la comunidad".

La comunidad sigue participando, por lo que el Club de grandes historias ahora es una parte permanente del programa de trabajo de verano de Zion y que ofrece a la gente joven un espacio para leer, dialogar y crecer.

### ¿LE INTERESA EMPEZAR UN CLUB DE GRANDES HISTORIAS SOBRE TRHT EN SU COMUNIDAD?

La ALA colaboró con académicas y académicos de humanidades, bibliotecarios(as) y practicantes de sanación racial para crear tres nuevas series de lecturas y debates que se inspiraron en los esfuerzos nacionales de TRHT por parte de la WKKF:



- Deeper Than Our Skins: The Present Is a Conversation with the Past (Mas Profundo que Nuestras Pieles: El Presente es Una Conversación con el Pasado)
- Finding Your Voice: Speaking Truth to Power (Encontrar tu Voz: Hablando la Verdad al Poder)
- Growing Up Brave on the Margins: Courage and Coming of Age (Creciendo Valiente entre los Márgenes: Valor y Creciendo en Edad)

Los materiales —incluidas listas de libros, preguntas para fomentar el diálogo, materiales promocionales y más— son gratuitos y están disponibles en el sitio web de la ALA.

### Líderes audaces que fomentan la igualdad racial

En las comunidades y a nivel nacional, las y los Fellows de la WKKF CLN lideran y dan vida al ADN de la Fundación.

Los líderes transformadores cierran las brechas en las comunidades para crear un cambio positivo para las niñas y los niños y sus familias. Las y los Fellows de la WKKF Red de Liderazgo Comunitario (WKKF CLN) muestran cómo hacerlo. En menos de dos años desde que se les otorgaron las becas, las y los Fellows de la Generación Uno están dando prioridad a programas de equidad racial; probando soluciones para crear seguridad económica en las comunidades de color; forjando la próxima generación de líderes indígenas; y diseñando sistemas alimentarios para aumentar el acceso a alimentos saludables y de fuentes locales. Las y los 120 Fellows en la Generación Uno y las y los 80 que se seleccionaron en 2018 para la Generación Dos conforman una red de líderes dinámicos y diversos que involucran a sus comunidades para marcar una diferencia.

En los relatos que leerá en este informe conocerá Fellows de la generación inaugural de la WKKF-CLN. Su valeroso liderazgo ejemplifica el ADN de la Fundación en acción e ilustra el poder de combinar liderazgo, participación comunitaria e igualdad racial para crear comunidades más equitativas para las niñas y los niños y sus familias.





### MOLDEANDO LA PRÓXIMA GENERACIÓN DE LÍDERES INDÍGENAS

"Sentirse representados es importante. Con mi presencia aquí en representación de la comunidad indígena, cuentan con alguien cuya apariencia es similar a la de ellos y que ha vivido experiencias similares".



Sentado frente a un escritorio de la universidad con los rayos del sol de otoño entrando por las ventanas, **Vernon Miller** reflexiona sobre su ascenso al liderazgo tribal. "Hubo una gran concurrencia de gente joven", comenta Miller. En 2013, se convirtió en la persona más joven en ser elegida en el Consejo Tribal Omaha, una nación con más de 7,000 habitantes ubicada en el noreste de Nebraska y el oeste de lowa.

Después de ocho años de dar clases de administración en una preparatoria, sus estudiantes convocaron una reunión con la comunidad para apoyar su campaña. Un año después fue nombrado presidente tribal y seleccionado como Fellow en la WKKF Red de Liderazgo Comunitario. Sus experiencias de liderazgo y las lecciones aprendidas de la WKKF CLN continúan guiándolo y forjan la siguiente generación de líderes indígenas en la Universidad de Cornell.

Visite http://wkkf.co/AR19-Vernon para leer más acerca de la manera en que las habilidades que desarrolló Miller en la WKKF CLN guiaron el camino de su liderazgo.

**Vernon Miller,** miembro de la Tribu Omaha de Nebraska, es Coordinador de Área y Director de la residencia estudiantil de la Universidad de Cornell, en Ithaca, Nueva York.

## ONATARIO

### Beca haitiana genera líderes para el crecimiento comunitario

Ronel Lefranc era un excelente estudiante de preparatoria en la ciudad de Hinche en Haití central. Aunque le apasionaba el medio ambiente, también estaba interesado en encontrar soluciones para problemas locales. Naturalmente, planeaba asistir a la universidad, pero no parecía posible hacerlo en su propio país. No podía pagar una universidad privada y para asistir a una institución pública, tendría que mudarse a una ciudad donde no tenía dónde quedarse ni manera de mantenerse económicamente. La única opción factible que veía era cruzar la frontera a la República Dominicana, mudarse con un primo y encontrar empleo para pagar la matrícula de una universidad en dicho país.

En Haití, solo el 1% de la población asiste a la universidad. Gran parte de la educación superior es privada y las instituciones públicas están fuera del alcance de muchos, incluyendo a estudiantes excelentes como Lefranc.

Lefranc estaba listo para abandonar Haití, hasta que un día su escuela recibió la visita de representantes del Programa Haitiano de Educación y Liderazgo (Haitian Education & Leadership Program o HELP, por sus siglas en inglés) para informar a estudiantes como Ronel —quienes demostraban tanto excelencia académica como necesidad económica— sobre una gran oportunidad.

Cada año, de los cientos de estudiantes en Haití que se postulan para una beca de HELP, solo un pequeño porcentaje es aceptado en el programa, el cual cubre matrícula, libros, alojamiento, y provee un estipendio diario. Asimismo, en las oficinas centrales de HELP en Puerto Príncipe, reciben asesoría académica, orientación vocacional, clases de inglés, computación y cursos de liderazgo. En pocas palabras, obtienen el apoyo necesario

Creo que la cumbre en realidad fue el inicio de esta conciencia propia, de que no nos involucramos lo suficiente en lo que sucede en nuestras comunidades.



- RONEL LEFRANC, COFUNDADOR Y DIRECTOR GENERAL DE ACTIVEH



para concluir sus estudios universitarios y luego obtener un empleo remunerado. Pero, más allá de los aspectos económico y académico, a las y los estudiantes de HELP se les alienta y capacita para verse a ellos(as) mismos(as) como líderes capaces de marcar una diferencia en sus comunidades. La filosofía de HELP es que sus becados usen las oportunidades que les brinda el programa para ayudar a ofrecer oportunidades a otras personas.

Lefranc creyó en la misión de HELP de "crear una comunidad de gente joven profesionista y líderes que promuevan una sociedad más justa en Haitía través de méritos y becas basadas en necesidades". Y como estudiante de HELP, Lefranc pudo prosperar. Se inscribió en la Universidad de Quisqueya, una de las mejores en Haití, para dedicarse a obtener un título en agronomía y estudios ambientales.

EN HAITÍ, SOLO EL DE LA POBLACIÓN ASISTE A LA UNIVERSIDAD

Fuente: Instituto haitiano de estadísticas e información

### EGRESADAS Y EGRESADOS DE HELP MULTIPLICAN LOS VÍNCULOS ENTRE ESTUDIANTES Y LA COMUNIDAD.

En 2011, HELP envió a Lefranc y a otras dos estudiantes becadas— Daphnée Charles y Anne-Martine Augustin— a la Cumbre Mundial de Innovación para la Educación (WISE, por sus siglas en inglés) en Qatar, donde se reunieron con 27 estudiantes más de todas partes del mundo.

Los tres regresaron a Haití cambiados.

HELP ya los había preparado para marcar una diferencia en su país.

Charles afirma que, desde un inicio, la administración de HELP y el curso de liderazgo enviaron un mensaje claro: "No estás aquí para ti mismo, sino también para tu comunidad, y esperamos que te conviertas en un líder".

Pero fue en Qatar donde conocieron estudiantes que retribuían a su comunidad de manera activa. "Entonces pensamos: '¡Queremos hacer lo mismo en Haití!'"

Lefranc concuerda. "Creo que la cumbre en realidad fue el inicio de esta conciencia propia", comenta, "de que no nos involucramos lo suficiente en lo que sucede en nuestras comunidades".

Así pues, los tres crearon una asociación que conectaría a estudiantes con pasantías y oportunidades de voluntariado en escuelas, gobiernos locales y organizaciones no lucrativas en lugares remotos del país. En un principio solo participaban estudiantes de HELP, pero esto se amplió. Ahora, conformada por 500 afiliados(as), la asociación Action Toward Initiatives and Volunteering for Education in Haiti (ACTIVEH) es beneficiaria de la WKKF.

La misión de ACTIVEH es "movilizar la pasión y el potencial de las y los estudiantes como una fuerza para el cambio". Como lo ve Lefranc, las alianzas ofrecen numerosas ventajas tanto para las y los estudiantes como para las comunidades por igual. Las y los estudiantes obtienen

capacitación práctica y ofertas de oportunidades de empleo, las organizaciones comunitarias reciben el apoyo de personas talentosas y las niñas y los niños y sus padres se sienten motivados al ver a las y los estudiantes trabajando en sus comunidades. Incluso, Lefranc está convencido de que ACTIVEH está ayudando a crear una cultura de voluntariado en todo el país.

Las solicitudes para afiliarse han llegado no solo por parte de estudiantes, sino también de profesionistas que desean formar parte de una red de gente joven comprometida que retribuye a sus comunidades.

Actualmente, Lefranc es el Director General de la asociación, Charles, la directora de desarrollo para HELP en Haití y Augustin acaba de terminar su maestría en ingeniería de software en los Estados Unidos y tiene planeado abrir una empresa de *outsourcing* tecnológica en Haití. Charles y Augustin siguen colaborando con ACTIVEH.

Los fundadores de ACTIVEH son solo algunos de los muchos Fellows superestrella de HELP de entre más de 200 graduados. La mayoría trabajan en Haití. Sus ingresos ayudan a mantener económicamente a sus familias y a retribuir a HELP (todos los egresados y egresadas, empezando con la generación de 2015, deben donar 15% de su salario durante los primeros nueve años de su carrera para apoyar otras becas).

Además, ayudan a Haití de otras maneras —al crear empresas y centros comunitarios, plataformas web y buscar curas para enfermedades, entre otras cosas— dependiendo de sus talentos. Sin embargo, sus lazos con las comunidades haitianas, donde pueden ver los problemas y las oportunidades para resolverlos, están generando algo aún más significativo. Están demostrando cómo el liderazgo puede convertir la oportunidad de uno en un beneficio para muchos.

Lea más acerca de HELP en http://wkkf.co/AR19-HELP.

### DONATARIO! ONATARIAS

### Reescribiendo la historia para las niñas y los niños de Nueva Orleans

as niñas y los niños no son malas ni malos, sino que están Litristes. Esa es la frase que reescribirá la historia de Nueva Orleans, sus niñas y niños y su futuro.

Denese Shervington, fundadora y Directora General del Instituto de Mujeres y Estudios Étnicos (IWES, por sus siglas en inglés), dirigió un estudio sobre el impacto del trauma en las niñas y los niños de la ciudad tras el paso del huracán Katrina, el cual devastó la mayor parte de la meca cultural en agosto de 2005. cambiando por siempre a la ciudad y su gente.

La investigación, cuvos resultados arrojan altos niveles de trauma incluso 14 años después, ha cambiado el enfoque de la ciudad sobre cómo apoyar mejor a la gente joven a fin de que la ciudad y sus niñas y niños puedan prosperar. En 2017, el IWES acuñó el lema "las niñas y los niños no son malas ni malos, sino que están tristes" lanzando una campaña a nivel comunitario en autobuses y carteles. La investigación del IWES y la respuesta a la campaña fue lo que originó que Nueva Orleans se declarara una ciudad que actúa en función de las experiencias traumáticas. La fuerza especial en toda la ciudad, encargada de desarrollar un plan integral para reducir los incidentes traumáticos y su impacto en las niñas y los niños, dedicó todo un año a este desafío. Shervington copresidió el grupo, y su informe se publicó en octubre de 2019.

"Queríamos involucrar a la comunidad y a los expertos de todos los ámbitos de manera intencionada para entender lo que significa la atención en función de las experiencias traumáticas y el impacto que estas tienen en las niñas y los niños, así como



Debemos ser capaces de reconocer y aceptar que nuestras niñas y niños...tienen problemas porque han estado expuestos a diversos traumas y no obtienen el tipo de atención necesaria en función de sus experiencias traumáticas.

- DENESE SHERVINGTON Y LISA RICHARDSON



DE LAS NIÑAS Y LOS NIÑOS EN NUEVA ORLEANS HA SUFRIDO LA MUERTE POR ASESINATO DE ALGUNA PERSONA CERCANA Y

20% HA PRESENCIADO UN ASESINATO.

en su capacidad de crecer y prosperar", comenta Ellen Lee, directora de la oficina de desarrollo comunitario y económico de la ciudad de Nueva Orleans.

"Me parece que es muy difícil hablar sobre la prosperidad de la gente cuando todo lo que ven a su alrededor los traumatiza", agrega Lee. "No tiene que ser un crimen violento. ... Podrían ser las condiciones de deterioro en sus vecindarios. Podría ser que no tienen una vivienda estable, son indigentes, no tienen adónde ir, no logran encontrar estabilidad. Podría ser la carencia de instalaciones donde las niñas y los niños puedan jugar o tener acceso a otros servicios".

El IWES, beneficiario de la Fundación Kellogg, analizó a aproximadamente 5,000 jóvenes y descubrió niveles de trauma dos o tres veces más altos que el promedio nacional y Shervington los comparó con los niveles de trauma que muestran los soldados que regresan de zonas de guerra. Más importante aún, Shervington y su colega Lisa Richardson observaron que Katrina solo era el punto de inflexión que exponía injusticias históricas en la educación, la economía y los sistemas judiciales para menores.

"La gente joven se preocupa por su carencia de amor o por no ser valorada, le inquieta el hecho de no tener dónde vivir y no tener qué comer", afirma Richardson, directora de asuntos de impacto en IWES. "Eso nos indica que las condiciones en nuestra comunidad en general se agravan no solo a través de los desastres...sino de la realidad de cada familia".

### CAMBIANDO LAS PRÁCTICAS PARA EVITAR Y TRATAR EL TRAUMA INFANTIL.

Shervington, quien también es profesora clínica de psiquiatría en la Universidad de Tulane, tiene conocimiento de lo que implica la práctica en entornos comunitarios.



### CONSTRUYENDO UN SOLO ALBUQUERQUE DE ADENTRO HACIA AFUERA

"Fui el primer funcionario electo, al menos en un puesto importante, que se postuló explícitamente en función de la



inclusión y la equidad. Eso fue algo que aprendí a través de la beca de la WKKN CLN y de mis colegas".

Como alcalde de Albuquerque por tercer año, **Tim Keller** no guarda su experiencia de aprendizaje ni sobre cómo esta moldeó la agenda de equidad racial diseñada para ayudar a los residentes de la ciudad a avanzar juntos.

"La plataforma con la que me postulé fue, en gran medida, el resultado de la beca que me otorgó la Fundación Kellogg", afirma Keller. "Y como fui lo suficientemente afortunado para ser electo alcalde de la ciudad, ese es el rumbo que toma la ciudad". En la ciudad más grande de Nuevo México, donde seis de cada diez residentes son personas de color, la administración de Keller aporta una perspectiva de equidad en todos y cada uno de los aspectos de sus operaciones.

Lea la historia completa de cómo la WKKF CLN le dio forma a la perspectiva de Keller, la cual está fortaleciendo las prácticas de igualdad y estableciendo principios en todo el gobierno de la ciudad, colocando a Albuquerque en el camino para ser líder en cuanto a igualdad racial.

Lea más al respecto en http://wkkf.co/AR19-Tim.

**Tim Keller** fue elegido como alcalde de Albuquerque, Nuevo México en diciembre de 2017.

"Debemos ser capaces de reconocer y aceptar que nuestras niñas y niños, y especialmente las y los de color que viven en pobreza, tienen problemas porque han estado expuestos a diversos traumas y no obtienen el tipo de atención necesaria en función de sus experiencias traumáticas", afirma. "En lugar de esto, nuestras niñas y niños, en particular los varones, están siendo canalizados a un sistema judicial para menores. Se trata de un gran problema de equidad racial".

La investigación del IWES concluyó que casi la mitad de las niñas y los niños en Nueva Orleans ha sufrido la muerte por asesinato de alguna persona cercana y 20% de ellos han presenciado un asesinato.

"Yo me comportaba mal a propósito, porque sabía que ser castigado significaba permanecer en la escuela y no tener que ir a casa", dice Troy Glover, director del Centro de Oportunidades Laborales en Nueva Orleans y un Fellow de la Generación Dos de la Red de Liderazgo Comunitario. Glover tenía un año de edad cuando su padre fue asesinado de un tiro en la entrada de su casa. "Existen muchos traumas relacionados con la gente que creció en Nueva Orleans. ...Todo debe centrarse en una perspectiva en función de las experiencias traumáticas".

La esperanza de Shervington es que la investigación realizada por el IWES ayude a cambiar la manera en que se brinda apoyo a niñas y niños en todo el país. En julio de 2019, presentó su testimonio ante el Comité de la Cámara de Diputados para la Supervisión y la Reforma sobre cómo identificar, prevenir y tratar los traumas en la niñez.

El enfoque de Shervington es "cambiar la norma en torno a las experiencias traumáticas", afirma. "El trauma debe detenerse. No debemos transmitirlo a otras generaciones. Intentemos ver cómo podemos transmitir más amor y alegría, y menos dolor y pesar".

Conozca más sobre de la atención en las escuelas en función de las experiencias traumáticas en http://wkkf.co/AR19-NOLA.



Existen muchos traumas relacionados con la gente que creció en Nueva Orleans. ...Todo debe centrarse en una perspectiva en función de las experiencias traumáticas.

- TROY GLOVER, DIRECTOR DEL CENTRO DE OPORTUNIDADES LABORALES EN NUEVA ORLEANS Y FELLOW DE LA GENERACIÓN DOS DE LA RED DE LIDERAZGO COMUNITARIO.



# ONATARI

### Si las niñas y los niños visualizan sus objetivos, los pueden lograr

Si alguien le hubiera dicho a Tyler Gilland cuando era adolescente que algún día llegaría a ser director de la academia para alumnos y alumnas de 9.º grado (primer año de preparatoria) de una preparatoria, lo habría tomado por loco.

De hecho, para su segundo año de preparatoria había reprobado tantas materias que su orientador, el Sr. Blackwell, le dijo que era probable que no se graduaría. Esa fue la llamada de atención que Gilland necesitaba. Gracias a la motivación del Sr. Blackwell y al apoyo de sus maestras y maestros, Gilliard dio un giro y concluyó sus materias ese año sin reprobar ninguna. En su último año de preparatoria (12.º grado), incluso obtuvo un promedio de calificaciones de 4.0.

Gilliard recuerda que se sintió confundido por esa diferencia tan drástica.

"No entendía por qué los maestros y las maestras se tomarían la molestia de dedicarme tiempo", comenta Gilland. "Yo me preguntaba dónde estaban esas maestras y maestros cuando yo estaba en 9.º".

En respuesta, el Sr. Blackwell le impuso un reto: Conviértete en el maestro de 9.º grado que te hubiera gustado tener.

En ese entonces, eso parecía imposible dado que nadie de la familia Gilland había asistido a la universidad. Pero el apoyo y la orientación que recibió en la preparatoria dejó huella. En 2015, cuando Gilland se incorporó a Battle Creek Public Schools (BCPS) en Michigan como maestro de historia de 9.º grado, estaba decidido a ayudar a todas y todos sus estudiantes a ver lo que podrían llegar a ser.

En BCPS ha encontrado el apoyo y motivación para seguir creciendo.



Muchos distritos buscan un superhéroe fuera del distrito, pero en realidad, existe una gran curva de aprendizaje para ellos...

TYLER GILLAND, DIRECTOR DE ACADEMIA PARA ALUMNOS Y ALUMNAS DE 9.º GRADO, BCPS



Un programa de reembolso de matrícula para el personal, respaldado por un donativo de la WKKF, hizo posible que Gilland trabajara como maestro de tiempo completo y obtuviera su maestría en un año.

Y el año pasado, cuando BCPS necesitaba un director para su nueva academia para alumnos y alumnas de 9.º grado como parte del plan de transformación general del distrito, Gilland estaba listo para aceptar el reto.

"Muchos distritos buscan un superhéroe fuera del distrito, pero en realidad, existe una gran curva de aprendizaje para ellos, la cual implica conocer a la gente, al distrito y al sistema", comenta Gilland. "Tiene mucho sentido que quienes ya tienen ese conocimiento institucional,



vayan a la universidad para obtener el título y la certificación que necesitan para destacar. Es algo transformador. Yo no hubiera obtenido mi maestría ni sería director de la academia para alumnas y alumnos de 9.º grado sin la ayuda de ese programa".

El desarrollo de Gilland y otras personas como él, es fundamental para lograr el desarrollo y crecimiento constantes de BCPS y sus alumnas y alumnos.

"La trayectoria de éxito del Sr. Gillard en BCPS ha inspirado no solo a sus colegas, sino también a sus alumnas y alumnos", afirma Kim Carter, Superintendente de BCPS. "Durante su carrera ha sido un excelente modelo a seguir y líder en el aula y ha sido un brillante ejemplo de lo que se puede lograr cuando uno cree en su propio potencial. La historia de Tyler es un ejemplo de todo lo que se puede lograr a través de las oportunidades que ofrece BCPS".

### LA COLABORACIÓN LOCAL FORTALECE LOS SISTEMAS

En 2017, la WKKF hizo una inversión histórica para transformar a BCPS después de que un estudio señaló que la disparidad educativa en la comunidad estaba reforzada por la desigualdad racial. Desde entonces, las alianzas con la comunidad están fortaleciendo el apoyo para los maestros y las maestras y creando más caminos para lograr el éxito. De hecho, las y los estudiantes, personal y la comunidad ayudaron a crear conjuntamente academias con nuevas carreras para sus estudiantes de preparatoria.

La alianza que se estableció en 2019 es con la Facultad de Educación de Grand Valley State University (GVSU). GVSU está colaborando para favorecer el desarrollo profesional del cuerpo docente de BCPS a través de tutorías, capacitación en liderazgo y otros programas a fin de apoyar la elaboración de planes de estudios y las prácticas de instrucción. La universidad también trabaja con los auxiliares de salón de clases para que se certifiquen, ayudando así a resolver de manera local lo que está afectando gravemente al sistema educativo de los Estados Unidos: una escasez de maestros(as) cualificados(as).

GVSU abrió un lugar de asistencia comunitaria en el centro de Battle Creek para ayudar a las y los estudiantes de secundaria y preparatoria a prepararse para profesiones en las áreas de gran demanda de la educación y la atención médica —rutas que podrían conducir a un mejor futuro económico y educativo para más familias de Battle Creek.

"La colaboración con GVSU nos permite mejorar y ampliar diversas iniciativas para nuestros estudiantes y personal, quienes son elementos fundamentales para la transformación de nuestro distrito", comenta Carter.

Historias de éxito, como la de Gilland —como estudiante de preparatoria y un líder en ascenso— son precisamente lo que BCPS y GVSU planean reproducir con esta nueva alianza.

Las inversiones de la WKKF en BCPS y GVSU son parte de BCVision, un proyecto de participación comunitaria más grande que empezó en 2014 enfocado en transformar a Battle Creek en un lugar donde las personas quieren vivir, trabajar y jugar. Gilland entiende la interrelación entre la comunidad y la educación pública.

"Me asombra la manera en que se involucran [las y los miembros de la comunidad] en muchos de nuestros programas, sirviendo de ejemplo a nuestros niñas y niños", comenta Gilland. "Como dicen por ahí— si las niñas y los niños visualizan sus objetivos, los pueden lograr".

### DONATARIOS **JONATARIAS**

### Sembrando la nueva generación de agricultoras y agricultores culturales

■ l agua del canal de irrigación de 100 años de antigüedad fluye **L**en un hilo hacia tierra reseca, delineando un camino hacia la primera plantación de maíz azul nativo en el rancho de 1.2 hectáreas de Lorenzo Candelaria, que ha sido propiedad de su familia desde hace tres siglos.

Candelaria Organics, empresa ubicada en el valle sur de Albuquerque, Nuevo México, alguna vez fue parte de la concesión de tierras de Atrisco. Se encuentra apartada del ajetreo de la ciudad más grande del estado. Actualmente, las tierras, el agua y las semillas de la primera plantación unen a Candelaria, o "Don Lorenzo", como lo conocen en la comunidad, con la veneración por el cultivo arraigada en su cultura.

"Es una poderosa conexión con una forma de vida real", afirma Candelaria. "Es una conexión con nuestros ancestros, con la Madre Tierra y con la comunidad y la cultura. Es una conexión con nuestros amigos, familiares y vecinos, los nativos norteamericanos, quienes inventaron la agricultura —¡mira! Sembramos conciencia".

La agricultura en Nuevo México empezó hace 2,500 años con una población indígena que cultivaba maíz, calabaza y frijoles.

Desde entonces, y a pesar de las eras de destrucción e invasión en la región, las prácticas agrícolas han subsistido. Para finales de la década de 1970, como resultado de la expropiación de tierras y el desplazamiento, los ranchos familiares se redujeron a menos de la mitad, pero fueron todo menos erradicados como una forma de vida en todo el estado. Aún despojadas de sus tierras, agua y normas culturales, las familias agricultoras han demostrado ser administradoras resilientes de la tierra.

La primera plantación e irrigación representan un momento sagrado e importante para Candelaria y los cientos de agricultores como su mejor amigo, Joaquín Lujan, quienes continúan con la casi extinta tradición de la "agricultura cultural", un término que ha pasado de una generación a otra.

"La primera plantación e irrigación honran a nuestros ancestros, a la Madre Tierra, a nuestra cultura y a una bendición y esperanza de que tendremos una buena cosecha que nos nutra y sane a todos de muchas maneras", comenta Lujan, quien aprendió a labrar la tierra a la tierna edad de 3 años. La agricultura es la forma de vida que él conoce. Su forma de ganarse la vida e identidad como nuevo mexicano, chicano activista, maestro y agricultor empezaron en el valle sur de Albuquerque en Los Duranes, donde nació y creció. Hoy en día, el rancho de la familia de Lujan, cuyo nombre es Rancho entre Dos Acequias ubicado en Polvadera en la ribera occidental de Río Grande, es el marco de sus historias de supervivencia y lucha por los derechos civiles que datan de finales de la década de 1960.

### UNA INTRODUCCIÓN PRÁCTICA A LA AGRICULTURA CULTURAL

Ninguna niña ni niño debería irse a la cama hambriento", dice Candelaria. "Por eso hago lo que hago".

Si bien sus comunidades y sustento están a más de 100 kilómetros de distancia, Candelaria y Lujan trabajan para revitalizar la agricultura tradicional y resolver los problemas de hambre y salud en sus comunidades.



EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, DECENAS DE DE NIÑAS, NIÑOS Y ADULTOS HAN PARTICIPADO EN LAS ACTIVIDADES DE JUSTICIA ALIMENTARIA DE SWOP



Los niñas y niños de kínder aprenden a conservar el agua, a crear tierra saludable y a proteger y cuidar las semillas para poder cosechar alimentos. Es maravilloso verlos aprender y luego enseñar a otros.

- LORENZO CANDELARIA,
PROPIETARIO DE CANDELARIA ORGANICS



Ambos líderes se aliaron con SouthWest Organizing Project (SWOP), una organización comprometida con la justicia alimentaria. A través del Proyecto Feed the Hood —con sus programas de tutoría y prácticas en los jardines de escuelas y comunidades— la gente joven conoce la agricultura cultural a través de un aprendizaje empírico sin igual. En los últimos ocho años, decenas de miles de niñas, niños y adultos han participado en sus actividades de justicia alimentaria.

Con el apoyo de la WKKF y otras organizaciones, SWOP ofrece talleres de aprendizaje por medio de servicio comunitario, programas de tutoría y prácticas de justicia agrícola para la gente joven, cursos de técnicas de agricultura ambiental y recorridos por granjas en muchos jardines y ranchos comunitarios en toda la zona para estudiantes desde prescolar hasta universitarios.

El año pasado, Candelaria y Lujan recibieron a más de 500 estudiantes de varias escuelas del condado de Bernalillo. Ahí, las y los estudiantes aprenden sobre la historia de las tierras y el agua en Nuevo México, la importancia de la cultura en lo que concierne a la agricultura, la administración ambiental y la manera correcta de sembrar, irrigar y mantener cultivos saludables.

"Los niñas y niños de kínder aprenden a conservar el agua, a crear tierra saludable y a proteger y cuidar las semillas para poder cosechar alimentos", comenta Candelaria. "Es maravilloso verlos aprender y luego enseñar a otros".

A través de canciones e historias, escuchan cómo combatir (sin dañar) a los problemáticos escarabajos y gusanos que se alojan en los maizales con un simple *consejo* o *dicho* sobre el poder de determinadas especies de flores y plantas —técnicas a las que actualmente nos referiríamos como agricultura "ecológica" o ambiental.

A la distancia, las niñas y los niños pueden escuchar a Lujan repitiendo su dicho favorito: "El que pone, saca". Las niñas y los niños se retiran de las granjas con manos sucias, barrigas llenas con alimentos frescos, cabezas llenas de historias y sujetando con fuerza los regalos de la Madre Tierra: espárragos, maíz, chile, melones o zarzamoras, que ayudaron a cultivar durante el tiempo que colaboraron en la granja.

Lea la historia completa sobre el desarrollo de la igualdad alimentaria en Nuevo México en la página http://wkkf.co/AR19-Farming.

### Una buena carrera profesional deriva de una buena serie de empleos

n 2008, cuando la Srita. D\* fue contratada como ama de **L**llaves en Mercy Health, en Grand Rapids, descubrió algo que la apasionó.

Mientras trabajaba con pacientes y familias en su función de ama de llaves, su experiencia la inspiró a perseguir una carrera en cuidados de atención directa al paciente. Se vio a si misma realizando esa función y tomó las medidas necesarias para hacerlo realidad: se inscribió en Grand Rapids Community College para certificarse en tecnología radiológica, mamografías v densidad ósea.

**DONATARIO** 

ONATARIAS

Sin embargo, 10 años más tarde, a pesar de sus certificaciones. la Srita. D aún se encontraba en el departamento de servicios ambientales.

Debido a las fuerzas del mercado, los puestos que ella deseaba eran "de guardia" o de medio tiempo. Dada su condición de mujer con familia que mantener, eso significaba aceptar trabajos de limpieza mal pagados y proyectos a corto plazo para hacer el trabajo para el cual se había capacitado. Intentar compaginar sus actividades hacía que su horario fuera irregular y sus ingresos impredecibles. Como resultado, quienes buscaban contratar la consideraban poco confiable y no le devolvían las llamadas. Asimismo, cuando se abrían vacantes de empleos de tiempo completo que correspondían a su formación académica, sentía que los empleadores y las empleadoras se negaban a considerarla. Para 2018, decidió que un puesto como ama de llaves de tiempo completo era su única opción.



El sistema que en un principio la había motivado, se convirtió en su obstáculo.

La historia de la Srita. D pudo haber terminado ahí. Sin embargo, en 2018, la WKKF hizo un donativo a una organización no lucrativa llamada The SOURCE para colaborar con Mercy Health en un programa cuya intención es ascender al personal para trabajadores del sistema de salud de Grand Rapids, precisamente como la Srita. D.

Reach out (Ofrecer ayuda), Investigate (Investigar), Seek (Buscar), Elevate (Mejorar) —RISE Up, para abreviar— está basado en un programa de University Hospitals en Cleveland, mismo que se creó gracias a otra inversión nacional de la Fundación Kellogg. El objetivo es crear un movimiento profesional ascendente y oportunidades para que empleadas y empleados principiantes puedan construir un patrimonio.

EL PROCESO DE CONTRATACIÓN JUSTO Y OBJETIVO CON BASE EN EVIDENCIA DE DESEMPEÑO DE MERCY HEALTH AUMENTÓ LA DIVERSIDAD 18% A 38% DE LAS EMPLEADAS Y LOS EMPLEADOS DE NUEVO INGRESO DE

\*Se cambió el nombre con fines de protección de la privacidad.



### DINERO EN EFECTIVO SIN COMPROMISOS: CAMBIANDO LA HISTORIA DE LAS MADRES AFROAMERICANAS Y LA RED DE SEGURIDAD SOCIAL



"Mi abuela se imaginó un Misisipi donde todos tuvieran acceso a la educación, a la justicia y a la atención médica, no solo unos cuantos".

Aisha Nyandoro dijo estas palabras de manera audaz en frente de una gran multitud en el escenario de TEDx en Jackson, Misisipi. "Mi abuela era hashtag [#]BlackGirlMagic antes de que eso fuera un hashtag", afirmó mientras el público reía. Nyandoro canaliza el legado de su abuela, el poder de contar historias y soluciones innovadoras para fomentar la representación y movilidad de las madres afroamericanas en Misisipi.

"Tenemos que invertir en la libertad financiera de las mujeres afroamericanas de bajos ingresos. Al invertir en ellas, estamos invirtiendo en el sistema, y el sistema es lo que debemos cambiar", afirma ella.

Conozca cómo la experiencia de Nyandoro en la WKKF CLN fortaleció su confianza y reafirmó su decisión de emprender un programa innovador que está cambiando la vida de las mujeres y sus familias. Lea su historia completa en la página http://wkkf.co/AR19-Aisha.

**Aisha Nyandoro** es directora general de Springboard to Opportunities, con sede en Jackson, Misisipi.

### LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LOS SERVICIOS INTEGRALES SON CRUCIALES PARA EL ÉXITO

En Grand Rapids, Mercy Health estableció un lugar para el desarrollo profesional en sus instalaciones, justo donde se encuentran los consultorios, en su plantel principal en el centro de la ciudad. En este lugar, Mercy Health trabaja en alianza con West Michigan Works!, para reclutar nuevas empleadas y empleados y con The SOURCE, para ofrecer servicios integrales y orientación vocacional para retener empleadas y empleados.



A través de RISE Up, la Srita. D. aprovechó los servicios de orientación vocacional para explorar el cambio profesional que había deseado y buscado por tanto tiempo. En octubre de 2019, se le ofreció, y aceptó, un empleo de tiempo completo en cuidados de atención directa al paciente.

Las historias de éxito como las de la Srita. D se traducen en éxitos para Mercy Health también.

"Este mercado laboral competitivo actual hace que las empleadoras y los empleadores digan: '¿Qué podemos hacer de manera diferente?'", comenta Milinda Ysasi, directora ejecutiva de The SOURCE. "Existen empleadoras y empleadores que hacen inversiones a corto plazo en sus empleadas y empleados, como pagar su transporte u ofrecer un bono por aceptar un trabajo. Pero deben pensar más allá de eso. En el caso de muchas funciones, el costo de la rotación de empleadas y empleados incluso podría llegar a ser hasta medio año de salario.

...Las empleadoras y los empleadores que tienen planes a largo plazo entienden que hacer este tipo de inversión siempre valdrá la pena".

En 2010, Mercy Health empezó a desarrollar un proceso de contratación justo y objetivo con base en evidencia de desempeño que aumentó la diversidad de las empleadas y los empleados de nuevo ingreso de 18% de empleadas(os) recién contratadas(os) a 38%. Ahora buscan ayudar a las empleadas y los empleados a ascender de puesto. RISE Up brinda acceso a fondos para capacitación, orientación profesional basada en evidencia de desempeño y desarrollar capacidades económicas para ayudar a las empleadas y los empleados de Mercy a seguir creciendo en sus carreras profesionales.

"Cuando se trata de enfermeras(os) y doctoras(es) —esos puestos tienen trayectorias profesionales bien definidas. Sin embargo, el 68% de las empleadas y los empleos en el sistema de atención médica no tienen esa trayectoria claramente definida", afirma Elzie Honicutt, asesora de desarrollo profesional de RISE Up. "Existen más de 1,100 empleos en el hospital. ... Realizamos tres evaluaciones para ayudar a orientar a las empleadas y los empleados hacia una carrera. ... Les ayudamos con actividades en un proceso de siete pasos. Consideran una serie de empleos para determinar cuál sería una buena carrera para ellos(as) Una buena carrera profesional deriva de una buena serie de empleos".

Muchos de las empleadas y los empleados principiantes en Mercy Health necesitan más que orientación vocacional; necesitan apoyo para superar desafíos a corto plazo que evitan que permanezcan en un empleo o que asciendan en su carrera. RISE Up también ofrece servicios integrales para apoyarlos.

"Hay quienes se acercan a mí y expresan condiciones de indigencia... intentamos ayudar a esas personas a salir de esas situaciones", comenta Angela King, orientadora sobre recursos de The SOURCE. "He podido ayudar a personas antes de que pierdan sus viviendas mientras esperan su primer pago".

King continúa diciendo, "Tengo una colega en Mercy Health con quien llevo trabajando varios meses; ella tenía dónde vivir, pero no sentía que era un lugar seguro para sus hijos porque el arrendador no hacía las reparaciones necesarias. Hicimos una evaluación inicial y desarrollamos un plan de ahorro para ella y le dijimos que nosotros pagaríamos la diferencia. No pudo ahorrar lo suficiente, así que terminó mudándose con su madre. ... Intento ayudarla a estabilizarse, para que pueda venir a la orientación vocacional".

Si bien el programa RISE Up aún es muy nuevo, ya ha captado la atención de los líderes de la matriz de Mercy Health, Trinity Health, quien da empleo a más de 130,000 personas en 90 hospitales de urgencias y cuidados intensivos en los Estados Unidos.



"El panorama general es que Trinity Health ... decidió —con base en lo que hacemos en Grand Rapids— lanzar un consejo nacional de desarrollo de fuerza laboral", comenta Shana Lewis-Welch, directora ejecutiva de adquisición de talentos, de los programas de fuerza laboral y del programa nacional FirstChoice en Trinity Health, Michigan y área de servicio nacional: "Queremos implementar lo que hemos hecho en toda la red de Trinity. Ahora tenemos un impacto a nivel nacional. Eso es muy emocionante".

## ONATARIO DONATARIAS

### Aprovechar las experiencias vividas para ampliar las oportunidades

as empresarias y los empresarios de color enfrentan obstáculos para acceder a oportunidades y capital en varias modalidades (humanas, financieras y sociales) y con mucha mayor frecuencia que las y los empresarios blancos.



Nadie sabe esto mejor que los gemelos Sean y Kenny Salas, quienes fundaron Camino Financial en 2014 para cerrar las brechas financieras que enfrentan los negocios de empresarias y empresarios de color. "El dinero no está llegando a las microempresas que son propiedad de gente latina", afirma Sean Salas, director general y cofundador de la empresa.

Camino Financial, cuya sede se encuentra en la ciudad de Los Ángeles, otorga préstamos a empresas que tienen menores posibilidades de atraer inversión: principalmente llevan a cabo sus negocios en español; el 90% son propiedad de latinas y latinos; el 50% de las y los propietarias y propietarios son indocumentados y el 25% son propiedad de personas sin historial crediticio. "Respecto a las empresas en las que invertimos, muchos bancos se darían la vuelta y saldrían corriendo en el sentido opuesto lo más rápido posible", comenta Salas. "Y, lamentablemente, lo han hecho. Sin embargo, en el

caso de Camino Financial, estamos aquí para que cuando los bancos digan que no, nosotros digamos *claro que sí*".

Los hermanos Salas reconocen lo que afirman las y los economistas: los obstáculos que se crean y mantienen por racismo (perjuicios implícitos, historias o percepciones negativas de la gente de color y las políticas y prácticas derivadas que frenan a algunas personas) limitan el crecimiento económico. Los costos de oportunidad de la desigualdad racial son demasiado altos como para ignorarlos. La inversión de \$3 millones que realiizó la Fundación W.K. Kellogg en Impact America Fund está desarrollando ese conocimiento para dirigir el capital a las comunidades de color.

Impact America es una firma que invierte en empresarias, empresarios y empresas que principalmente están dirigidas por mujeres y gente de color, como Camino Financial. Impact of America Fund invierte en mercados grandes y marginados para ampliar las oportunidades en las comunidades de color donde las y los inversionistas tradicionales han ignorado y subestimado a las empresarias y a los empresarios. El 95 % de la cartera de empresas de Impact America tiene a una mujer o persona de color al mando. De las seis inversiones realizadas con su capital actual, todos y todas quienes han recibido financiamiento cumplieron con la "norma de la experiencia vivida", un criterio que la empresa considera fundamental para su estrategia.

"Las firmas en las que invertimos y quienes reciben financiamiento, como los hermanos Salas, crean productos y servicios para las

IMPACT AMERICA \$13.75 DE CAPITAL, DE 29 INVERSIONISTAS

CONCEDIÓ 2,600 PRÉSTAMOS POR UN MONTO DE \$48 MILLONES

Fuente: Impact America

comunidades donde las alternativas no les funcionaban o eran inexistentes", dice Kesha Cash, fundadora y socia general de Impact America. "Quienes reciben financiamiento han vivido la experiencia de manera profunda dentro de las comunidades y del conjunto de problemas que abordan. Diseñan tecnologías que no son tan solo un aparato más o algo de última moda. Aprovechan el poder y la escala de la tecnología para crear una representación económica para las comunidades de color de bajos ingresos que fueron ignoradas y excluidas en el pasado".

De paso, Impact America ha aumentado la transparencia y eficiencia del mercado, disminuido los costos para los consumidores e incrementado los ingresos y la movilidad para las trabajadoras y los trabajadores en las comunidades de color.

"Invertimos en empresas que diseñan modelos de negocios y productos que han tenido un impacto positivo en las comunidades de ingresos bajos y moderados y que ayudan a la gente a tener una mayor representación y movilidad económicas", afirma Cash. "Estamos restableciendo la dignidad y el respeto, y estamos usando el capitalismo y dinero para lograrlo.



Aprovechan el poder y la escala de la tecnología para crear una representación económica para las comunidades de color de bajos ingresos que fueron ignoradas y excluidas en el pasado.

- KESHA CASH, FUNDADORA Y SOCIA GENERAL DE IMPACT AMERICA





### CERRANDO LA BRECHA ECONÓMICA RACIAL, UNA INVERSIÓN A LA VEZ

"Esta fue la primera vez que descubrí herramientas en las que podía incorporar la igualdad racial a los servicios financieros".



**Eric Foster** estaba decidido a encontrar la manera de conseguir el capital que tanto necesitaban las empresarias y los empresarios de color en su comunidad. Siendo él mismo un empresario inquieto, Foster usó su proyecto de la WKKF CLN como incubadora para un programa innovador de préstamos. De paso, también encontró un aliado dinámico y el capital social para ponerlo en marcha.



Juntos, Foster y su compañero de la WKKF CLN, **Cuong Huynh**, fundaron Rende Progress Capital, la primera institución financiera de desarrollo comunitario emergente enfocada en la equidad racial en los Estados Unidos. Asimismo, han impulsado su modelo de préstamos financiados a través de aportaciones de capital en Grand Rapids, Michigan, para destinar capital a las empresas que son propiedad de gente de color.

Lea su historia completa en http://wkkf.co/AR19-Eric.

**Eric Foster** y **Cuong Huynh** son cofundadores de Rende Progress Capital en Grand Rapids, Michigan.

## **ONATARIO**

### Generando oportunidades para personas con antecedentes penales y sus familias

Cuando salimos de la cárcel, tenemos que empezar desde cero, por completo. Eso de por sí ya es difícil", afirma Keith, quien estuvo encarcelado hace más de diez años. "Pero imagínate que ya cumpliste tu sentencia y que nunca dejen de castigarte por haber cumplido esa sentencia. Eso es lo que implica tener antecedentes penales".

En la actualidad, Keith vive en Harrisburg, Pensilvania, con su esposa y dos hijos pequeños. Aunque tiene un trabajo estable, en el pasado, una investigación de antecedentes penales rutinaria hubiera representado una amenaza para la estabilidad y el bienestar de su familia.

Las arrendadoras y los arrendadores, las empleadoras y los empleadores e incluso las universidades hacen investigaciones de antecedentes penales de forma rutinaria para evaluar las solicitudes que reciben. Así que, para los 77 millones de estadounidenses con antecedentes penales, y sus familias, el encarcelamiento es un obstáculo para tener oportunidades, incluso mucho después de cumplir su sentencia. "La única manera en la que logré encontrar trabajo fue de boca en boca", afirmó, "porque la gente que me conocía o que conocía a mi madre o a mi familia podría estar dispuesta a asumir un pequeño riesgo con tal de darme una oportunidad".

Keisha\*, que vive en Filadelfia, enfrentó un problema similar después de que fue arrestada por un delito menor cuando tenía seis meses de embarazo. Aunque no fue condenada, enfrentó obstáculos similares cuando se hicieron investigaciones en relación con los antecedentes penales. "Solicitaba trabajos para los que sabía que estaba más

\*Se cambió el nombre con fines de protección de la privacidad.



La única manera en la que logré encontrar trabajo fue de boca en boca", afirmó, "porque la gente que me conocía o que conocía a mi madre o a mi familia podría estar dispuesta a asumir un pequeño riesgo con tal de darme una oportunidad.

· KEITH

que capacitada", dijo Keisha. "Pero ni siquiera me llamaban para la entrevista. ¿Cómo podía salir adelante con tal situación? ¿Cómo iba a mantenerme a mí misma y a mi familia?"

Decidida a mantener a su hijo, Kesha abrió su propio negocio y trabajó en el desarrollo comunitario durante varios años. Apenas ahora, después de tomar la iniciativa para conseguir que borraran sus antecedentes penales para efectos legales le están ofreciendo trabajos para los que está capacitada.

"Por varios años, la sobrecriminalización ha penalizado, en particular, a las personas de color", afirma Sharon Dietrich, directora de litigios de Community Legal Services of Pennsylvania (CLS), una empresa beneficiaria de la WKKF. "El hecho de que se borre un antecedente penal para efectos legales vuelve a abrir las puertas al trabajo, a la vivienda y a la educación. Es un remedio que cambia la vida".

### LA ELIMINACIÓN AUTOMATIZADA DEL REGISTRO DE ANTECEDENTES PENALES CIERRA LA BRECHA DE SEGUNDAS OPORTUNIDADES

Los expertos calculan que millones de personas como Keith y Keisha cumplen con los requisitos para que se cancelen sus antecedentes penales por medio de la eliminación o el sellado oficial del registro de antecedentes penales. Sin embargo, la gran mayoría nunca lo hace porque no puede pagar los honorarios de una abogada o un abogado ni las cuotas del tribunal, o porque no tiene el tiempo o el conocimiento para pasar por los procesos de solicitud de los tribunales, un problema al que a veces se le llama brecha de segundas oportunidades.

A lo largo de los años, CLS había enviado miles de solicitudes de eliminación del registro de antecedentes penales de sus clientes en todo el estado. Aun así, estos esfuerzos solo han llegado a una fracción de las personas que cumplen con los requisitos, y el impacto en las niñas, los niños, las familias y las comunidades es considerable.

"Las familias deben cubrir altos costos cuando sus seres queridos ingresan al sistema", comentó Rebecca Vallas, directora del Programa de la Pobreza a la Prosperidad del Center for American Progress (CAP, por sus siglas en inglés). "A nivel económico, psicológico y social, este es especialmente cierto para las mujeres —quienes de manera activa podrían estar manteniendo unidas a sus familias— y para las niñas y los niños".

Para llegar a más gente con antecedentes penales, CLS y CAP se asociaron para desarrollar un proceso automatizado para sellar casos penales menores usando la misma tecnología y registros digitalizados de los tribunales que se emplean en las investigaciones de los antecedentes penales. Su liderazgo y la respuesta positiva de la comunidad impulsó el apoyo a nivel estatal de los legisladores, quienes elaboran las políticas y grupos de apoyo, que rara vez están en sintonía. En junio de 2018, Pensilvania promulgó la primera legislación de Pizarra Limpia del país.

Ahora, con el apoyo de la WKKF, CLS está haciendo más ruido, a través de las redes sociales, boletines informativos, publicidad y otros medios, para concientizar a la gente sobre su elegibilidad y opciones conforme a la nueva ley.

"Es una reforma asombrosa y transformadora", comentó Dietrich. "Pero hay mucha gente a la que aún se le debe informar de este beneficio. por lo que debemos que ser creativos y tenaces para llegar a esa gente".

### LAS ASOCIACIONES AYUDAN A IMPLEMENTAR LA LEY DE PIZARRA LIMPIA

Junto con las actividades de extensión, CLS está evaluando a más solicitantes del beneficio en virtud de la ley de Pizarra Limpia y reclutando abogadas y abogados que no cobran por sus servicios para brindarles apoyo. Ken Winterbottom, abogado de Dechert LLP en Filadelfia, es uno de los embajadores más comprometidos con esta nueva ley.

CASI 50% DE LAS NIÑAS Y LOS NIÑOS DE EE. UU. TIENE ALGÚN PADRE QUE TIENE ANTECEDENTES PENALES.

Fuente: Center for American Progress

Además de trabajar directamente con los solicitantes, capacita a las abogadas y a los abogados respecto a los procedimientos en virtud de la ley de Pizarra Limpia. Hace varios años, Winterbottom aprendió de primera mano sobre los retos mientras ayudaba a un integrante de su familia. "Lo habían arrestado y nunca se presentaron cargos en su contra", dijo Winterbottom. "Pero incluso un arresto sin condena le impidió que se enlistara en las fuerzas armadas hasta que le ayudé a sellar su registro de antecedentes penales". Winterbottom dice que las familias sienten los estragos de esperar a que se sellen sus registros de antecedentes penales incluso con un defensor en su esquina.

Una clienta con dos hijos pequeños ha batallado constantemente para encontrar trabajo a pesar de contar con un diplomado y de haber desarrollado un buen historial laboral antes de su encarcelamiento. Winterbottom ya presentó la solicitud en su representación, pero es un proceso que tarda dos meses en llevarse a cabo. "Estoy tratando de ser paciente" le dice ella a Winterbottom, "pero es difícil. Mi familia y mis amigas y amigos han sido la gracia salvadora porque me han ayudado a subsistir. Estoy rezando mucho para que una vez que sellen mi registro de antecedentes penales nos vaya mejor y encuentre un trabajo decente".

La gente con antecedentes penales que tiene trabajo también busca el beneficio. Marilyn fue arrestada cuando era más joven, pero nunca la declararon culpable de ningún delito. Cuando se enteró su jefe, Marilyn dice que se sintió juzgada y menospreciada —posteriormente, ya no se sintió a gusto en su lugar de trabajo. "De por sí ya destaco por ser una mujer afroamericana, con rastas y todo lo demás", dijo. "Una quiere que la valoren por su trayectoria laboral y desempeño, nada más". La hija de 3 años de Marilyn es su motivación para conseguir que sellen su registro de antecedentes penales. "No quería que ella tuviera que lidiar con las consecuencias".

A medidas que las prácticas en torno a la ley de Pizarra Limpia se adopten cada vez más, el impacto en las familias, las niñas y los niños —especialmente en las niñas y los niños de color— será significativo. Con el apoyo de la WKKF, CLS está trabajando con CAP y JustLeadershipUSA para crear conciencia y brindar apoyo con respecto a los derechos laborales de la gente que ha sido encarcelada.



**ENTRE** 

1980 Y 2020

HUBO UN INCREMENTO DEL

500%

EN LA CANTIDAD DE GENTE RECLUIDA EN CÁRCELES Y PRISIONES DE FE. UU.

Fuente: The Sentencing Project.

"Dado a que la pobreza da continuidad al ciclo del encarcelamiento y a que el encarcelamiento por sí mismo genera una mayor pobreza, sentimos que era importante explicar aquello por lo que estamos luchando", comentó Megan French-Marcelin, organizadora de JustLeadershipUSA. "La ley de Pizarra Limpia es solo el comienzo".

Lea más en http://wkkf.co/AR19-UnlockOpps.

### DONATARIO ONATARIAS

### Un paisaje de espacios que propician la sanación racial

ichmond, Virginia, fue el segundo mayor epicentro de la nata de esclavos en Estados Unidos y el capitolio de la **Confederación.** Las estatuas de los soldados confederados siguen adornando los principales bulevares de Richmond, y son testigos silenciosos que recuerdan el doloroso pasado racial de la ciudad.

"Siento que seguimos viviendo dentro de un tácito espacio de segregación, y los monumentos lo reflejan", señaló Sionne Neely. directora de comunicaciones en Initiatives of Change, un donatario de la WKKF.

Duron Chavis, defensor comunitario, concuerda: "En nuestra vida diaria podemos ver las huellas que deja la desigualdad racial a nuestro alrededor".

Chavis y Neely —y las organizaciones para las cuales trabajan son parte de la iniciativa TRHT de Richmond, liderada por Initiatives of Change (IofC) Estados Unidos. Esta coalición en desarrollo está creando espacios para la sanación racial, donde personas de diversos orígenes analizan el pasado, crean relaciones y sientan las bases para un futuro equitativo.

Según Chavis, los jardines son el espacio perfecto para la

Brindamos un espacio para que las vecinas y los vecinos puedan planear y visualizar los tipos de espacios verdes que podrían utilizarse en su barrio.

-DURON CHAVIS. **DEFENSOR COMUNITARIO** 



sanación racial. Como encargado de la participación comunitaria en el Jardín Botánico Lewis Ginter, su enfoque es ampliar la experiencia de los jardines botánicos a las comunidades de color. "Hay un problema de transporte público y no todos pueden llegar a Lewis Ginter. Por tal motivo, el Jardín Ginter está llegando a las comunidades y se está trabajando con ellas para crear los bellos espacios que merecen".

Chavis selecciona grupos de personas voluntarias de todo Richmond -que incluyen diversas razas, clases e identidades de género- para ayudar a cultivar los espacios verdes. Cada grupo toma un programa de capacitación de 12 semanas llamada Ginter Urban Gardeners, el cual fue diseñado por Chavis a fin de enseñar jardinería y creación de entornos desde una perspectiva de la equidad racial.

Tal como era de esperarse, los grupos adquieren experiencia práctica en el manejo del suelo y propagación de plantas. Sin embargo, este programa va más allá: los grupos analizan cómo el racismo ha formado las localidades aledañas a cada espacio verde.

"Comenzamos por enfocarnos en el aspecto racial en el lugar", comenta Chavis. "De eso se trata la primera sesión, de hablar de la historia de Richmond, en especial de la renovación urbana, la creación de la carretera interestatal, la línea roja, entre otros temas similares. Estos son los conocimientos básicos que debe tener todo el grupo".

El programa de capacitación expone a las personas de las localidades más privilegiadas a las cicatrices de la desigualdad que quedaron plasmadas en la infraestructura de Richmond. Chavis ha estudiado los mapas de líneas rojas que datan de los años 50, los cuales muestran barrios completos en donde los bancos, las aseguradoras, la industria inmobiliaria y el municipio evitaron activamente invertir solo con base en la raza y el origen étnico de sus residentes. Según él, estos se superponen perfectamente con los mapas actuales de barrios que tienen "un predominio de terrenos baldíos y propiedades en ruinas". Las comunidades que alguna vez fueron líneas rojas actualmente son

desiertos alimentarios, donde las familias no tienen acceso a comida saludable. Además, son islas urbanas de calor que son de 10 a 15 grados más cálidas, en relación al resto de la ciudad, porque no hay suficientes árboles para dar sombra.

El curso Ginter Urban Gardeners finaliza con experiencia en tiempo real en la creación de equidad racial. Cada grupo organiza una sesión de opiniones comunitaria en una localidad para crear en conjunto un nuevo espacio verde.

"Brindamos un espacio para que las vecinas y los vecinos puedan planear y visualizar los tipos de espacios verdes que podrían utilizarse en su localidad", explica Chavis. "Tenemos el firme propósito de mantener un espacio para una comunidad que no ha tenido la oportunidad de expresar su opinión; de poner a esa comunidad al centro de nuestros planes para avanzar de una manera hiperlocal".



Esto es lo que Alicia Aroche, directora de TRHT en Initiatives of Change, dice acerca del programa: "Lleva la sanación a otro nivel. Es activo y propicia la inmersión. Y al ser de Richmond, yo diría que la comunidad está lista para más experiencias como esta".

### INSPIRADOS PARA LOGRAR LA SANACIÓN

En un principio, Chavis se interesó en la agricultura urbana después de reunirse con agricultoras y agricultores afroamericanas y afroamericanos locales, quienes se convirtieron en una guía para él. Después de participar en Community Trustbuilding Fellowship de Initiatives of Change y de asistir a la cumbre nacional sobre TRTH de la Fundación

Kellogg en 2016, Chavis dio forma a ese interés y creó Ginter Urban Gardeners.

Notó que TRHT en Richmond se alineaba con el deseo del Jardín Botánico Lewis Ginter de ser más incluyente. "Cuando regresé a casa, me dije: 'Una de las fundaciones más importantes del país está hablando de manera directa y deliberada acerca de la sanación y la transformación raciales. ¿Cómo podemos representar eso aquí en el jardín botánico?'"

Actualmente, el Jardín Botánico Lewis Ginter también está teniendo avances para crear conversaciones sobre el racismo en instituciones similares, donadores y comunidades más privilegiadas.

"Está cambiando las cosas", señala Chavis. "Una vez que una institución como Lewis Ginter, con su nivel de influencia, medios y privilegios, se sume para tener un diálogo acerca de la raza, se escucha de una manera diferente. No se puede desestimar a una institución de esta magnitud diciendo 'Estamos dispuestos a tener una conversación en torno a la raza y el racismo y a la equidad y la desigualdad".

A medida que los jardines cambien el paisaje de Richmond, Neely y Aroche de IofC están experimentando con la importancia que pueden tener las bellas artes en la sanación racial, la búsqueda de la verdad y conversaciones valientes.

Para conocer más acerca de estos esfuerzos en Richmond, visite http://wkkf.co/AR19-Healing.

### **TRUTH, RACIAL HEALING & TRANSFORMATION**

Creado en 2016 por la WKKF, el programa TRHT es un proceso integral, nacional y comunitario para planear y producir un cambio transformador y sostenible, así como abordar los efectos históricos y contemporáneos del racismo. Los procesos de TRHT están activos en al menos 13 comunidades de Estados Unidos, en planteles universitarios y en bibliotecas. Más información en healourcommunities.org.

### La equidad y el liderazgo estimulan el punto de inflexión de los tratamientos dentales

n 2009, llegué a Bethel, Alaska, para comenzar mi carrera como dentista para Yukon-Kuskokwim Health Corporation, una corporación médica regional para más de 26,000 personas nativas de Alaska en 48 pueblos remotos. Aunque sabía que había una necesidad urgente de dentistas en Alaska, no estaba preparado para lo que me esperaba".

"En unos días, había atendido a tres menores de pueblos periféricos que necesitaban que se extrajeran sus dientes frontales por caries y abscesos. Tenían menos de tres años, y los colocaron en dispositivos de estabilización para limitar su movimiento.

### "Estaba en medio de una epidemia de enfermedades bucales.

"Por suerte, ya está en marcha una solución que tiene el potencial de cambiar todo". – Dane Lenaker, doctor en odontología y maestro en Salud Pública en Oral Health in America: Removing the Stain of Disparity".

Hace 10 años, el doctor Dane Lenaker enfrentó la ira de sus colegas al convertirse en uno de los primeros dentistas en supervisar a terapeutas dentales en Estados Unidos. Dada la reacción, nunca imaginó que hoy en día esta terapia formaría parte de la práctica dental en 11 estados más.

De alguna manera, las desigualdades en la salud bucal que encontró en las niñas y los niños de Alaska cambiaron su perspectiva y lo alentaron a desafiar los límites en su profesión. A medida que más comunidades lidian con estas evidentes Estaba en medio de una epidemia de enfermedades bucales. Por suerte, ya está en marcha una solución, que tiene el potencial de cambiar todo.



- DANE LENAKER, DOCTOR EN ODONTOLOGÍA Y MAESTRO EN SALUD PÚBLICA



desigualdades, están actuando con esta misma valentía para lograr más cambios.

"El actual sistema de atención dental de Estados Unidos está fallando en las tribus y otras comunidades marginadas", comenta Brett Weber, gerente de relaciones del congreso en National Indian Health Board. Las niñas y los niños de raza afroamericana e hispana, estadounidenses de origen asiático y nativos y nativas de las islas del Pacífico, así como indígenas estadounidenses y nativos y nativas de Alaska tienen menos probabilidades de acudir al dentista y recibir tratamientos preventivos en comparación con las niñas y los niños de raza blanca, y tienen más riesgo de tener caries sin tratar.

LAS NIÑAS Y LOS NIÑOS INDÍGENAS ESTADOUNIDENSES Y DE ALASKA TIENEN

ONATARIO

ONATARI

**4 VECES** 

MÁS RIESGO DE TENER CARIES SIN TRATAR QUE LAS NIÑAS Y LOS NIÑOS DE RAZA BLANCA. LAS NIÑAS Y LOS NIÑOS DE RAZA NEGRA Y LATINAS Y LATINOS TIENEN

**2 VECES** 

MÁS RIESGO DE TENER CARIES SIN TRATAR QUE LAS NIÑAS Y LOS NIÑOS DE RAZA BLANCA.

Fuente: Indian Health Service

Fuente: Encuesta de salud bucal de IHS 2018-2019.



"Son estas mismas comunidades —con un liderazgo inicial y duradero de las tribus en particular— quienes están impulsando la terapia dental como una solución centrada en la equidad para las necesidades no cubiertas de salud bucal", señala Weber.

Este enfoque en la equidad sanitaria es lo que impulsa a que terapeutas dentales sean parte del equipo de profesionales de odontología de Estados Unidos.

El año pasado, este esfuerzo llegó a un punto de inflexión. En seis estados (Arizona, Connecticut, Idaho, Michigan, Nevada y Nuevo México) se autorizaron terapeutas dentales con los que el total llegó a 11 (Maine, Minnesota, Washington, Oregón y Vermont), y todos estos se basaron en la autorización tribal de terapeutas dentales en Alaska.

### LOS DENTISTAS APOYAN LAS TERAPIAS DENTALES

Hace 13 años, lo que comenzó como un esfuerzo tribal para ampliar la atención dental a las personas nativas de Alaska, se ha convertido en una comunidad para garantizar que la población pueda tener acceso a dicha atención cuando y donde la necesiten en sus propias comunidades.

Actualmente, la Fundación W.K. Kellogg brinda su apoyo a National Partnership for Dental Therapy, a sus socias y socios e iniciativas basadas en un lugar en particular para aprovechar más oportunidades de terapia dental en las comunidades tribales y no nativas.

Un factor significativo en la magnitud y ritmo del cambio ha sido la función crítica y valiente que tienen cada vez más dentistas que apoyan la terapia dental y que se integran a las comunidades para sustentar el cambio en la práctica de su profesión.

Después de años de trabajo incansable para promover la terapia dental, a menudo en contra de sus pares y colegas —estos profesionales comprometidos formaron la National Coalition of Dentists for Health Equity. Las primeras medidas de la organización fueron adoptar una postura con respecto a la igualdad sanitaria y la terapia dental y copresidir la National Partnership for Dental Therapy.

"No debemos subestimar la importancia de esta acción por parte de un grupo distinguido de dentistas, con amplia experiencia en los ámbitos público y privado, educación dental, administración e investigación", comenta Tera Bianchi, directora de proyectos de Dental Access Project, Community Catalyst.

"Es extraordinario tener tantas y tantos dentistas que piensen que las niñas, los niños y todas las personas deben tener igualdad de oportunidades para alcanzar su máximo potencial en salud, y nadie debería verse en desventaja por lograrlo por motivos de raza, origen étnico o situación económica", agrega. "Su compromiso con la igualdad sanitaria tiene el potencial de ser un factor que cambie las reglas del movimiento de terapia dental".

Caswell Evans, doctor en odontología, maestro en Salud Pública, decano adjunto emérito de Prevención y Ciencias de Salud Pública de la University of Illinois at Chicago College of Dentistry y miembro fundador de la National Coalition of Dentists for Health Equity, considera que sus esfuerzos colectivos en la investigación y la práctica ya están teniendo repercusiones significativas en las comunidades.

CASI 58 MILLONES DE PERSONAS VIVEN EN ZONAS SIN SUFICIENTES PROFESIONALES DE SALUD BUCAL

Fuente: Compendio de datos de NCHS. 2015



El movimiento está llegando rápidamente a todo el país y la evidencia que es cada vez mayor muestra claramente que está funcionando.

-CASWELL EVANS, DOCTOR EN ODONTOLOGÍA Y MAESTRO EN SALUD PÚBLICA

"Ya se ha demostrado que la autorización de terapias dentales puede marcar una diferencia significativa para las millones de personas en Estados Unidos que actualmente no tienen acceso a servicios de prevención o tratamiento de enfermedades dentales", agrega Evans. "El movimiento está llegando rápidamente a todo el país y la evidencia que es cada vez mayor muestra claramente que está funcionando. Gracias a las terapias dentales, las consultas públicas, privadas y sin fines de lucro están mejor equipadas para brindar la atención adecuada a quienes la necesitan".

Alaska es un caso concreto. Un estudio reciente de 10 años señala que existe un menor índice de extracción dental y más atención preventiva en las niñas y los niños de las comunidades en Alaska que reciben terapia dental.

Ese es exactamente el tipo de avance que Lenaker esperaba que se produjera cuando se integró a la National Coalition of Dentists for Health Equity. Pero no está dispuesto a detenerse.

"Era evidente que había una necesidad de tener un grupo de dentistas para apoyar la innovación en la salud pública", señala Lenaker. "La igualdad sanitaria es importante en todo el país, no solo en Alaska. A medida que más estados comienzan a implementar la terapia dental, la National Coalition of Dentists for Health Equity puede servir como un recurso".

"No estamos en una posición como para decir que somos totalmente equitativos: tenemos mucho camino que recorrer", agrega. "No obstante, con la terapia dental, claramente estamos avanzando". ■



### LA AUTOTRANSFORMACIÓN CAMBIA EL PANORAMA DE LA ALIMENTACIÓN PARA LAS NIÑAS Y LOS NIÑOS DE NUEVA ORLEANS

"La equidad es verdaderamente importante en el trabajo que hacemos. Queremos crear una política que permita a todas las niñas,

niños y familias tener alimentos frescos y saludables".



Elisa Muñoz-Miller ha visto cómo su vida y trayectoria de liderazgo han mejorado en la última década. "La manera en que me presento ante el mundo ha cambiado completamente", comentó. Ahora su transformación personal está evolucionado a un cambio de sistemas en toda la ciudad.

Muñoz-Miller encabeza una revolución alimentaria que está cambiando el panorama de Nueva Orleans al tener un enfoque preciso en garantizar que las niñas, los niños y sus familias tengan acceso a alimentos de fuentes locales, saludables y de bajo costo.

Mientras la ciudad continúa recuperándose 14 años después del paso del huracán Katrina, uno de cada tres niñas y niños de Nueva Orleans vive en la pobreza. Aunque hoy en día hay la misma cantidad de tiendas de abarrotes como había antes del huracán, la mayoría se encuentra en barrios con ingresos superiores al promedio, lo cual deja a una gran parte de las personas residentes sin acceso a alimentos saludables.

Para ver cómo Muñoz-Miller está utilizando sus habilidades, influencia y la red formada por el programa WKKF CLN para fomentar la igualdad racial y combatir la inseguridad alimentaria para las personas residentes más jóvenes de Nueva Orleans, visite http://wkkf.co/AR19-Elisa.

**Elisa Muñoz-Miller** es directora ejecutiva del New Orleans Food Policy Advisory Committee.



### En Detroit Homecoming 2018, la

Presidenta y Directora General, La June Montgomery Tabron, se reúne con Mary Kramer de Crain Communications, Inc. y tres exitosas personas emprendedoras para hablar sobre la oportunidad que tienen las personas empresarias de raza afroamericana de Detroit, así como los obstáculos y desigualdades que muchas enfrentan en el camino al éxito.

En la búsqueda de la igualdad racial, 20 líderes mundiales del cambio participaron activamente en Solidarity Council on Racial Equity (SCoRE) de la Fundación Kellogg para agrandar el círculo de personas involucradas en temas como apoyo, las artes, negocios, educación y medios de comunicación.





Un evento transmitido en vivo, seleccionado por Ava DuVernay, integrante de SCoRE, encabeza el tercer **Día nacional de la sanación racial** celebrado todos los años. A nivel nacional, en más de 80 eventos en 20 estados, las comunidades se reúnen para hacer mayor conciencia cívica y tener conversaciones acerca de la sanación racial. En los eventos se comparten recursos de TRHT. Mediante entrevistas de radio, las tendencias en redes sociales durante el evento transmitido en vivo, los espectaculares de Times Square, los eventos artísticos de la comunidad, proclamaciones, diálogos y clubes de lecturas en bibliotecas, los mensajes y actividades de sanación crean una reacción en cadena con más de 500 millones de impresiones de **#HowWeHeal**.

**SEPT. 2018** 

**NOV. 2018** 

DIC. 2018

**ENE. 2019** 

**FEB. 2019** 

La revista Vogue destaca la creatividad en diseño en ropa de lactancia de #MakeTheBreastPumpNotSuck Hackathon.
Las mujeres indígenas de Nuevo México son reconocidas como innovadoras de estilo por adaptar el vestuario de ceremonia para lactancia.



gaps in breastfeeding.

W.K. Kellogg Foundation

Published by Percolate [?] · September 14, 2018 · ❖

"When you design for the people who need it most, everybody is taken care of." Vogue dives into how advocates are innovating new breastfeeding systems and policies to help normalize breastfeeding. Find out how Indigenous women from New Mexico are adapting ceremonial dress for nursing and how hundreds gathered for the #MakeTheBreastPumpNotSuck Hackathon last spring to address existing



La WKKF se suma a organizaciones filantrópicas, beneficiarias y asociadas para presentar comentarios formales sobre un cambio propuesto en la regla de la "carga pública", que perpetua historias falsas de familias inmigrantes y amenaza el bienestar de las niñas y los niños.

De más de 800 postulantes, 80 personas líderes dinámicas y diversas de todo Estados Unidos y tribus soberanas, fueron seleccionadas como las y los fellows de la Generación Dos de la WKKF Red de Liderazgo Comunitario con el Center for Creative Leadership. Este programa de 18 meses contribuye al desarrollo de líderes locales que pueden unir a las personas de sus comunidades para crear un cambio con miras a una sociedad más equitativa.





La edición de "Oral Health in America: Removing the Stain of **Disparity**" comparte opiniones, datos, modelos y enfoques innovadores para abordar las desigualdades que han perdurado en la salud bucal en Estados Unidos al paso de los años. Publicado por la American Public Health Association v Community Voices: HealthCare for the Underserved (atención médica para los más

desfavorecidos) de Morehouse School of Medicine, y con el apoyo de la Fundación Kellogg, el libro combina recursos para quienes hacen cambios en este ámbito.



La American Library Association
y la Association of American
Colleges and Universities recibirán
a 24 bibliotecarias y bibliotecarios y
educadoras y educadores en un taller
de dos días para aprender a liderar
círculos de sanación racial. Este
proceso de facilitación transformador
ayuda a las comunidades a participar
contando historias, escuchando con
atención y estableciendo relaciones
para apoyar la sanación tras los efectos
del racismo.

Stanford Social Innovation Review y Mission Investors Exchange trabajan en conjunto en una serie de igualdad racial en inversión de impacto. Su seminario web con La June Montgomery Tabron cuenta con más de 1,600 participantes y se basa en el blog de esta última sobre la ampliación de la igualdad en mercados de capitales.



**MARZO 2019**-

**ABRIL 2019**-



La WKKF entrega un donativo de \$1.5 millones al Motown Museum, la sede original de Motown Records en Hitsville U.S.A., para inspirar y transformar a generaciones de niñas y niños y familias mediante la repercución de la herencia y el impacto social y cultural en Motown.

La Fundación Kellogg **reafirma su compromiso con Haití** e invita a las personas líderes de la comunidad a sumarse a las donatarias y los donatarios en una conversación virtual para compartir información actualizada y soluciones inmediatas en medio de la inquietud generalizada.





En **Drew, Mississippi,** la WKKF, KaBOOM!, We2gether Creating Change, la ciudad de Drew y un gran número de personas voluntarias unieron esfuerzos para construir la primera área de juegos comunitaria de Drew a fin de promover el desarrollo saludable de las niñas, los niños y las familias, así como brindar a las personas residentes más jóvenes un lugar seguro donde jugar.



La Presidenta y Directora General de la WKKF participa en la Milken Institute Global Conference 2019 y destaca el ADN de la Fundación Kellogg: la equidad racial, la participación comunitaria y el liderazgo, así como su función crítica en el poder de la filantropía basada en un lugar.

Grand Valley State University (GVSU), Battle Creek Public Schools y la WKKF anuncian una alianza para crear más rutas de avance profesional para empleos de alta demanda y ampliar el acceso a oportunidades educativas a nivel regional. El donativo de \$15.5 millones por cinco años otorgada a Grand Valley incentiva más oportunidades de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas para las y los estudiantes, más oportunidades de desarrollo profesional para el personal docente y la creación de un centro de extensión de GVSU en el centro de Battle Creek.





La Presidenta y Directora General de la WKKF, La June Montgomery Tabron, habla de los puntos principales del evento anual Convocation of Distinguished Fellows de la American Psychiatric Association y solicita que más personas defensoras amplíen la equidad y bienestar para las niñas y los niños y sus familias y comunidades. Al hablar de sus funciones de liderazgo en los sistemas de atención de la salud y comunidades de práctica, destaca las oportunidades para establecer vínculos entre los riesgos a la salud, la sanación y el bienestar de las niñas y los niños en el ámbito de la investigación, enseñanza y atención.

**MAYO 2019** 

**JUNIO 2019** 

El informe State of Black America de 2019 de la National Urban League incluye la opinión de la Presidenta y Directora General de la WKKF, La June Montgomery Tabron, donde comparte cómo las personas líderes trabajan juntas para avanzar en #RacialEquity y la solidaridad para generar un cambio transformador.





La WKKF destaca las oportunidades del censo 2020 para Michigan en la Mackinac Policy Conference de Detroit Regional Chamber que se celebra cada año. La Presidenta y Directora General de la WKKF, La June Montgomery Tabron, dirige un grupo de líderes de negocios y solicita un recuento completo de las comunidades de Michigan. Dado que la asignación de financiamiento federal de miles de millones de dólares para el desarrollo de transporte, educación y fuerza laboral se basa en los datos del censo, los sectores privado, público y sin fines de lucro tienen un interés en el censo 2020.

La primera cumbre de Fundación Kellogg, Mission Driven Investment Portfolio Summit, presenta los factores clave para impulsar más capital hacia las comunidades de color. Administradoras y administradores de cartera, empresas, aliadas y socios beneficiarios y coinversionistas se integran al liderazgo y al personal de la WKKF para compartir enfoques sistemáticos a fin de ampliar la equidad y analizar cómo la WKKF puede ser una aliada más sólida en las inversiones relacionadas.





El lugar de origen de la WKKF. Battle Creek, Michigan es una de las 10 ciudades de **Estados Unidos** que ha recibido el premio All-America City 2019 por parte de la National Civic League. Este es un reconocimiento por todos los

esfuerzos acumulados en años recientes y un movimiento impulsado por la comunidad para crear una comunidad equitativa donde todas las personas puedan prosperar.



Un evento de primer nivel de la Fundación Kellogg en Facebook conecta a la audiencia local del pueblo de Cochiti con una audiencia nacional mientras ven un video sobre el Keres Children's Learning Center, una escuela Montessori de inmersión lingüística en Nuevo México donde las personas de la tercera edad usan el lenguaje de Keres todos los días para enseñar. El video cuenta con más de 25,000 reproducciones.

Una reseña en la edición de julio de 2019 de la revista **Advancing Philanthropy** destaca las reflexiones de la Presidenta y Directora General de la Fundación Kellogg, La June Montgomery Tabron, acerca del liderazgo para las 30,000 personas que forman parte de la Association of Fundraising Professionals a nivel mundial.







El lanzamiento de Mission **Aligned Framework for Investing**, una herramienta de inversión de impacto creada por KKS Advisors para la WKKF, ofrece un recurso a las organizaciones que analizan las maneras de evaluar el efecto social de las inversiones.

En una declaración pública sobre Solidaridad para las niñas y los niños, sus familias y comunidades, la Fundación Kellogg solicita un enfoque claro en la necesidad que tienen las niñas y los niños de que sus familias se sientan seguras e íntegras con el fin de prosperar. Para enaltecer el gran coraje y determinación de las donatarias y los donatarios

para responder a la violencia y los traumas en sus comunidades, la declaración hace un llamado a las personas líderes de todo el país a solidarizarse con las niñas y los niños.



**IULIO 2019** 



Luego de un esfuerzo de llegar a toda la comunidad que implicó ir a 69,711 hogares, sostener 31,845 conversaciones y recopilar 12,889 encuestas, el gobernador de Mississippi, el alcalde de Jackson, Jackson Public Schools y la WKKF celebran el lanzamiento del plan estratégico de cinco años

del distrito para transformar el sistema educativo de la ciudad. Con un nuevo camino trazado para apoyar la "educación de calidad para todas las niñas y los niños" en Jackson, Mississippi, la Better Together Commission conformada por 15 personas concluye su servicio.



En la conferencia anual del Institute for Educational Leadership, una audiencia de más de 1,200 personas tuvo un primer acercamiento al informe Family Engagement (compromiso familiar) de la WKKF, una guía básica para la transformación

escolar fundamentada en las experiencias de 30 socias y socios donatarias y donatarios en 17 estados del Distrito de Columbia. La Presidenta y Directora General de la Fundación Kellogg, La June Montgomery Tabron, escribe en la introducción del informe: "Al lograr que las familias participen activamente en la educación, Family Engagement puede comenzar a abordar la desconfianza entre las comunidades de color y las escuelas de sus hijas e hijos, y formar los lazos que puedan transformar el aprendizaje".



Los encuentros Sembrando Alianzas de la Fundación Kellogg reúnen a nuestras donatarias y donatarios de México para que puedan conectarse y colaborar. Llevados a cabo en Chiapas y Yucatán, un énfasis especial

en crear confianza y entendimiento entre lenguajes y culturas incluye contratar a personas de la comunidad para interpretar, de manera que las conversaciones puedan fluir en español, tsotsil, tseltal y maya.

AGO. 2019

La Fundación W.K. Kellogg es una pionero de los cereales para el



### **Consejo fideicomisario**

**CELESTE A. CLARK RICHARD M. TSOUMAS** 

Battle Creek, Michigan Battle Creek, Michigan

**MILTON CHEN** 

San Francisco, California

**KHAN NEDD** 

Grand Rapids, Michigan

LA JUNE MONTGOMERY TABRON

Battle Creek, Michigan

De izquierda a derecha

**RAMÓN MURGUÍA** 

Kansas City, Kansas

**CATHANN KRESS** 

Columbus, Ohio

**RODERICK D. GILLUM** 

Detroit, Michigan

### Consejo ejecutivo De izquierda a derecha

### **DIANNA LANGENBURG**

Vicepresidenta de talento y Recursos humanos

### **CARLA D. THOMPSON PAYTON**

Vicepresidenta de la estrategia del programa

### **PAUL MARTINEZ**

Líder principal y estratega de capital humano

### **ROSS COMSTOCK**

Vicepresidente de sistemas y tecnología de la información

### KATHRYN KRECKE

Directora jurídica y secretaria corporativa

### **LA JUNE MONTGOMERY TABRON**

Presidenta y Directora general

### **JOEL R. WITTENBERG**

Vicepresidente y responsable principal de inversiones

### **MARY B. COHEN**

Vicepresidenta de comunicaciones

### **CINDY SMITH**

Vicepresidenta de servicios integrados

### **DONALD G. WILLIAMSON**

Vicepresidente de finanzas y tesorero

### **JOE SCANTLEBURY**

Vicepresidente de la estrategia del programa

### **ALANDRA L. WASHINGTON**

Vicepresidenta de calidad y eficacia organizacional



## **CIFRAS** DICEN LA

\$7.8
MIL MILLONES
RECURSOS
EN TOTAL

1,249
DONATARIAS Y
DONATARIOS

446
NUEVOS
COMPROMISOS DE
DONATIVOS
QUE SUMAN



\$213,275,136

NÚMERO PROMEDIO DE DONATIVOS ACTIVAS POR DÍA

1,246



### ACERCA DE LA FUNDACIÓN W.K. KELLOGG

"Empleen el dinero del modo en que crean conveniente siempre que promueva la salud, la felicidad y el bienestar de los niños", señaló nuestro fundador, Will Keith Kellogg. Esto continúa siendo nuestra guía, cuya medida es la igualdad. Juntos trabajamos para apoyar la prosperidad infantil, las familias trabajadoras y las comunidades equitativas.

**VISIÓN:** Queremos ver una nación que emplee sus recursos para garantizar que todas las niñas y los niños tengan un futuro prometedor y con igualdad de oportunidades, una nación en la que todas las niñas y los niños prosperen.

**MISIÓN:** La Fundación W.K. Kellogg contribuye a fortalecer a niñas y niños, a sus familias y comunidades, y a crear condiciones que ayuden a las niñas y a los niños en situación vulnerable a triunfar como individuos y como miembros de su comunidad y de la sociedad en general.

\*Para ver los estados financieros, visite wkkf.org.



Por 90 años...por las niñas y los niños





